MARS 2008

DIVERSITÉ

LE MAGAZINE DE 20 minutes SUPP'

L'égalité veut faire la différence

> En quelques années, la Charte de la diversité et la Halde ont ouvert la voie p 4-6

COMMISSION EUROPÉENNE. CAMPAGNE POUR LA DIVERSITÉ CONTRE LES DISCRIMINATIONS / ARC EN CIEL COM

MINORITÉS VISIBLES

Initiatives > Grands groupes, entreprises en mal de recrutement et associations multiplient les opérations de recrutement p. 10-12

PARITÉ

Les luttes continuent > Salaires, gestion de carrière, temps de travail ou maternité : certaines entreprises s'échangent les bonnes pratiques p. 16

HANDICAP

Insertion > Malgré les progrès accomplis, le taux d'emploi des travailleurs handicapés reste encore très faible dans le secteur privé comme dans le public p. 24

(publicité)

HECA
Handicap et Emploi au Crédit Agricole

Le Crédit Agricole développe les compétences de tous.

www.touteslescompetences.fr

Vous souhaitez apprendre un nouveau métier, intégrer une équipe, évoluer professionnellement, mettre vos compétences au service de valeurs humaines ?

Rejoignez le groupe Rexel, n°1 mondial de la distribution de matériel électrique, présent en France au travers de 480 agences, 12 centres logistiques et 5 plates-formes administratives.

Notre priorité, c'est d'ouvrir l'entreprise à des femmes et des hommes pour leurs qualités individuelles. Notre richesse c'est leur diversité. Notre ambition, révéler les talents de chacun. C'est pourquoi nous nous sommes engagés à recruter des personnes handicapées, à favoriser leur intégration et leur évolution professionnelle.

Pour en savoir plus sur le groupe Rexel, découvrir nos métiers ou nous adresser votre candidature, connectez-vous sur www.rexel.com/carrieres ou adressez votre candidature à :
REXEL France, Direction des Ressources Humaines, 189/193 Bd Malesherbes, 75017 PARIS

Accord Handicap

Nous recrutons et cultivons les meilleurs talents

www.rexel.com/carrieres

REXEL
MATÉRIEL ÉLECTRIQUE

ÉDITO

En 2006, lorsque *20 Minutes* décidait de lancer son premier supplément « Diversité », le projet semblait audacieux. En effet, le sujet était encore assez tabou : les entreprises rechignaient à communiquer sur ce thème par peur d'avouer leur retard dans le domaine ou de susciter trop d'attentes chez leurs salariés et leurs futures recrues. En deux ans, la situation a bien évolué : la diversité est devenue un thème à la mode. D'une part, parce que les politiques s'en sont emparés : avec la loi handicap du 11 février 2005, la loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006 et la loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006. Par ailleurs, les grandes entreprises du CAC 40 ont pris conscience de leur intérêt à développer une vraie politique de la diversité : leurs salariés doivent ressembler à leurs clients et refléter leur dimension internationale. En outre, elles ne peuvent plus se permettre de discriminer, sous peine d'être montrées du doigt par la Halde et de subir les conséquences économiques d'une mauvaise réputation. Pour autant, la partie n'est pas gagnée : nombre de PME restent à la traîne sur cette question et la discrimination à l'embauche demeure difficile à prouver. Les statistiques ethniques étant interdites, il reste aussi difficile de mesurer les progrès des entreprises dans l'accueil des personnes d'origine étrangère. L'égalité des chances demeure donc un idéal, voire une utopie.

Delphine Bancaud

LA DIVERSITÉ AVANCE DANS les mentalités COMME DANS les entreprises

S. POUZET / 20 MINUTES

Des engagements pleins de promesses p. 4
Claude Bébéar, coauteur de la Charte de la diversité, témoigne de son engagement pour obtenir toujours plus de signataires **p. 4**
La Halde, qui recueille et traite les réclamations des personnes qui s'estiment victimes de discrimination, nous a ouvert ses portes **p. 6**
Le groupe Danone soigne sa diversité. Entretien **p. 8**

Des progrès multiculturels et féminins p. 10
La mobilisation des entreprises dans le cadre du plan « Espoir banlieue » **p. 10**
Quand des cadres décident de coacher des jeunes en recherche d'emploi **p. 12**
Des associations se mobilisent pour l'insertion des minorités visibles **p. 15**
Le coaching se conjugue aussi au féminin **p. 18**
Encore trop peu de femmes s'engagent dans la voie scientifique **p. 20**

ABONNENC / SIPA

DE NUL / SIPA

Les personnes handicapées en attente p. 16
Dans le privé, les initiatives sont encore trop rares, même si quelques entreprises mettent en place de nouvelles pratiques **p. 24**
Un salarié malvoyant choisit de sensibiliser ses collègues **p. 26**
La fonction publique est encore loin de donner l'exemple **p. 28**

20 minutes
Supplément au *20 Minutes* n° 1370 édité par 20 Minutes France,
SAS au capital de 35 172 990 €
RCS Paris B438 049 843 50
52 bd Haussmann CS 10300
75427 Paris Cedex 09
Tél. : 01 53 26 65 65
Fax 01 53 26 65 10
www.20minutes.fr

Actionnaires
Spir Communication, Sofiouest, Schibsted ASA, 20 Min Holding

Président et directeur de la publication Pierre-Jean Bozo
Directrice de la rédaction Corinne Sorin
Directeur commercial Renaud Grand-Clément
Directrice marketing et communication Julie Coste
Directeur des opérations Frédéric Lecarme
Directeur administratif et financier Nicolas Bonnange
Rédacteur en chef adjoint en charge des suppléments Christophe Joly
Coordination éditoriale Delphine Bancaud
Coordination technique Ulla Majoube
Secrétaire de rédaction Emmanuelle Jardonnet
Maquette Virginie Lafon

Distribution & logistique Alexandra Gautier, Stéphane Rouxel

Equipe commerciale Florent Violot, Alice Chanson, Zakaria Hafid, Marion Lafforgue, Marion Ling, Nirina Rasolo Christophe Blond, Cécile Gazagne, Camille Habra, Aurélien Maillet, Virginie Achouch, Marie Armède, Joanna Berthier, Malika Beyragued, Virginie Blanchard, Jean-Luc Deschamps, Yamina Ketfi, Klervia Bianchi, Natacha Manuel, Pierre-Henri Paradas, François Prugnaud, Sandrine Rousset, Marine Weiss

Marketing Sophie Caporossi, Sophie Magna, Agathe Moretti, Mathilde Dozinel

Informatique Laurent Torrez, Olivier Moulinet, Jesod Soglo

Exé Trafic Vincent Cazas
Impression Quebecor SA
N° ISSN : 1632-1022 © 20 Minutes France, 2008

BILAN TROIS ANS APRÈS SON LANCEMENT, LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ A FAIT DES ÉMULES

Relever le défi de l'égalité des chances

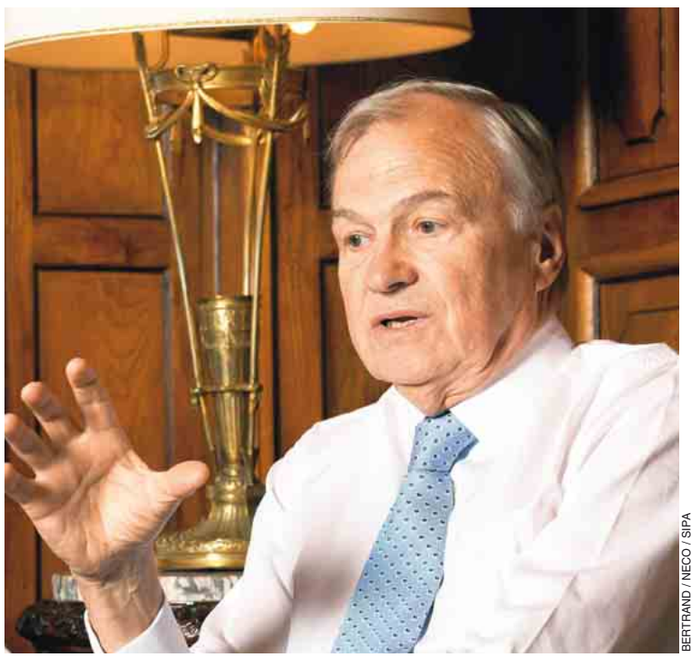
Matérialiser l'engagement des entreprises dans la lutte contre les discriminations : tel est l'objectif de la Charte de la diversité. Née en 2004, elle est l'œuvre de Claude Bébéar, président du conseil de surveillance d'AXA, et de Yazid Sabeg, patron de Communication & Systèmes, décidés à fournir aux entreprises un outil de réflexion et d'amélioration de leur politique sociale. Le texte a rapidement suscité l'adhésion de 33 premiers signataires. Moins de quatre ans plus tard, ils sont 1 680, d'après IMS-Entreprendre pour la cité, qui assure le secrétariat de la charte et relaye les initiatives innovantes sur www.charte-diversite.com. Il est pour l'heure difficile de mesurer si les entreprises signataires ont traduit en actes leurs bonnes intentions. Seul indicateur : une enquête CSA-Halde, réalisée en janvier sur 603 personnes. Elle indiquait que si 31 % des salariés d'entreprises de plus de 5 000 salariés déclaraient avoir été victimes d'au moins une discrimination à l'emploi, ils n'étaient plus que 17 % dans les entreprises ayant signé un engagement en faveur de l'égalité.

Delphine Bancaud

« Il faudrait dix fois plus d'entreprises signataires »

CLAUDE BÉBÉAR

Président du conseil de surveillance d'AXA et coauteur de la Charte de la diversité.



BERTRAND / NECO / SIPA

Près de 1 680 entreprises ont déjà signé la charte. Que pensez-vous de ce chiffre ?

Pour 80 %, ce sont des PME. Et presque tous les groupes du CAC 40 ont franchi le pas. Mais il faudrait dix fois plus de signataires. D'un autre côté, je suis satisfait car lorsque nous présentons la charte aux entreprises, elles sont généralement d'accord pour la signer. Il nous suffit d'entrer en contact avec elles. Pour aller à leur rencontre, nous allons organiser cette année de nouvelles tournées dans toute la France. Par ailleurs, il faut souligner que certaines entreprises ne sont pas signataires, mais mettent malgré tout en place des actions concrètes en matière de diversité.

Si déjà plus de 80 % des signataires sont des PME, pourquoi restent-elles votre cible prioritaire ?

Car le nombre de PME signataires est encore très insuffisant, alors même qu'elles réalisent 70 % des créations d'emplois en France. C'est d'autant plus crucial que notre action auprès d'elles s'avère très efficace : ainsi, lorsque nous sensibilisons le patron d'une petite entreprise à la diversité, le message passe très rapidement en interne.

J'ai connu l'époque où des hommes refusaient d'être managés par une femme. Les avancées ont été réelles sur ce terrain

Certaines entreprises signataires se sont-elles contentées de déclarations d'intentions ?

La plupart des grands groupes ont agi et rendent compte de leurs initiatives dans leur rapport de développement durable. Certaines PME ne sont pas encore passées aux actes, parfois par manque de temps. Nous tentons de les inciter en répertoriant leurs bonnes pratiques sur le site de la Charte. Nous avons aussi créé en 2007 des cellules « entreprises et quartiers », afin de fédérer les acteurs œuvrant pour la diversité : ANPE, missions locales ou associations. Il en existe déjà une dizaine, et l'objectif est d'en créer quatre-vingts. Leur mission : répondre aux besoins des chefs d'entreprise en matière d'intégration de la diversité dans les entreprises.

Dans quel domaine y a-t-il eu le plus d'avancées ?

L'égalité hommes-femmes. J'ai connu l'époque où des hommes refusaient d'être managés par une femme. Les avancées ont été réelles sur ce terrain. Concernant les personnes handicapées, les entreprises ont encore trop souvent l'impression qu'elles travaillent moins bien que les valides. Les seniors ont aussi du mal à se faire recruter. Mais c'est pour les minorités visibles que le problème de l'emploi est le plus difficile : bien qu'elles représentent 10 % de la population française, les entreprises ne leur ont pas encore suffisamment ouvert leurs portes.

Les salariés sont-ils bien informés de la signature de la charte par leur entreprise ?

C'est très variable car certaines entreprises en ont fait un axe de communication, tandis que d'autres se sont tues par peur d'avoir des comptes à rendre. Les salariés ont tout intérêt à le savoir pour constater si les engagements pris sont tenus ou non. Dans ce dernier cas, ils peuvent en alerter leur DRH ou leurs délégués du personnel ou syndicaux.

Le label Diversité prévu par le gouvernement ne sera-t-il pas concurrent de la charte ?

Non, il sera complémentaire. Mais certaines questions se posent : obtenir ce label demandera du temps aux entreprises, car elles devront se soumettre à un audit auprès de l'Afnor [Association française de normalisation]. Et cette démarche coûtera cher. Ces contraintes ne seront-elles pas préjudiciables aux PME ?

Recueilli par D. B.

les avancées vers l'égalité des chances

Dans son numéro d'octobre-novembre, *Respect Magazine* a publié un dossier consacré aux trois ans de la charte. Les acteurs (responsables diversité, membres d'associations, sociologues, etc.) ont été interrogés sur les avancées qu'elle a engendrées et le chemin qui reste à parcourir vers l'égalité des chances. Selon le directeur de la rédaction, Marc Cheb Sun, « la charte a été un acte fondateur qui a fait évoluer les mentalités et immerger des politiques en faveur de la diversité dans les entreprises ». Le dossier complet sur www.respectmag.fr

BNP PARIBAS
recrute dans

LE TRAIN POUR L'EMPLOI ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Paris Gare Montparnasse le 18/3, Marseille le 19/3, Toulouse Saint-Cyrien le 20/3, Bordeaux le 25/3, Tours le 26/3, Lyon Perrache les 27/3 et 28/3, Nantes le 29/3, Rennes le 31/3, Metz le 1/4, Mulhouse le 2/4, Lille le 3/4, Paris Gare du Nord le 4/4.

*0,20€ TTC/SMS + coût éventuel opérateur

Diversité
BNP PARIBAS

BNP PARIBAS recrute diplômés Bac +2 à Bac +5 M avec ou sans expérience

recrutement.bnpparibas.com
BNP PARIBAS JOB par SMS au 53321*

La banque d'un monde qui change | BNP PARIBAS

REPORTAGE LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS NOUS A OUVERT SES PORTES

A la plate-forme téléphonique.

Au service de la promotion de l'égalité.

Christelle Delage, juriste.

L'emploi est au cœur des réclamations

PHOTOS J. CASSAGNE / 20 MINUTES

La Halde en toute transparence

Un immeuble moderne en plein Paris, c'est là que se niche la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) depuis son lancement en mars 2005. Cette institution recueille et traite les réclamations des personnes qui s'estiment victimes de discrimination. Dotée par l'Etat d'un budget de 11,3 millions d'euros pour 2008, elle compte 77 salariés, dont une quarantaine de juristes. *20 Minutes* a voulu comprendre le fonctionnement de cette institution. Visite guidée.

Une atmosphère studieuse

Ambiance feutrée, couloirs déserts : le calme règne sur la Halde ce vendredi. Mais derrière les portes de bureaux, les salariés s'activent. La majorité d'entre eux est issue du milieu associatif. On ne travaille pas à la Halde comme dans une entreprise. On y vient par conviction et par goût du service public. « D'ailleurs, nos collaborateurs ont des salaires similaires à ceux des fonctionnaires », confie Luc Ferrand, le directeur juridique.

« Allô 08 1000 5000 ? J'écoute »

Au deuxième étage se situe la plate-forme téléphonique, qui reçoit les réclamations des personnes qui s'estiment discriminées. Les trois salariés ne chôment pas. Casques vissés sur la tête, ils écoutent les requêtes et remplissent un questionnaire qui sera transmis au service juridique. En 2007, 6 222 réclamations ont été enregistrées. Celles qui ne sont pas du ressort de la Halde ont été réorientées vers une autre institution compétente : la Cnil, le médiateur de la République, etc. « Une fois ce tri opéré, seuls deux dossiers sur dix relèvent de la compétence de la Halde, dont 90 % sont soumis à son collège. Les autres se règlent avant, lorsque les deux parties trouvent un accord », explique Luc Ferrand.

Service juridique, mode d'emploi

Plus de la moitié des réclamations comptabilisées par la Halde concerne l'emploi. Elles atterrissent au pôle dédié à ce domaine, situé au troisième étage, au sein duquel exerce Christelle Delage : « Lorsque je reçois un dossier, j'effectue généralement une enquête, qui peut durer de deux mois à un an. Je demande des documents qui me permettront de prouver la discrimination : copies des CV retenus pour un poste, dossier de carrière du réclamant, etc. On peut aussi auditionner ses collègues ou vérifier sur son lieu de travail certains éléments », explique-t-elle. Seul hic : les enquêteurs doivent prévenir quinze jours avant qu'ils vont venir, ce qui laisse souvent aux personnes incriminées le temps de détruire des preuves. « Une fois le dossier constitué, j'effectue son analyse juridique, et si j'estime que la discrimination est établie, il est transmis au collège de la Halde, composée de onze membres qui délibèrent », indique-t-elle. « Certains dossiers donneront lieu à une recommandation, à une saisine de la justice pénale, à une transaction ou à une médiation. » Sa phrase à peine finie, la jeune femme est appelée d'urgence dans le bureau de Louis Schweitzer, le président, qui souhaite faire un point sur un dossier en cours. « Il tient à tout vérifier », explique une de ses collaboratrices.

En 2007, 6 222 réclamations ont été enregistrées par l'institution. Plus de la moitié d'entre elles concerne l'emploi.

Réunion des équipes

Quelques bureaux plus loin, siège le service de la promotion de l'égalité, qui a pour mission de faire changer les mentalités. « Notre rôle est d'informer et de sensibiliser l'opinion publique, les entreprises et les administrations sur les discriminations », annonce Martine Cambon-Fallières, ajointe à la directrice de ce service de dix personnes. Leurs missions de la semaine : organiser un colloque, boucler une brochure de sensibilisation au sujet destinée aux PME. C'est d'ailleurs l'heure pour Martine Cambon-Fallières d'aller faire le point avec Nassera Bechrouri et Caroline Carré, chargées d'études emploi.

Le bureau du président

Retour au deuxième étage, pour rencontrer Louis Schweitzer dans son joli bureau au mobilier des années 1920. Satisfait de la notoriété croissante de l'institution, il n'envisage pas de s'arrêter en si bon chemin : « Je souhaiterais obtenir davantage de moyens car la Halde a un budget cinq fois inférieur à celui de son homologue anglais. Par ailleurs, j'ai demandé au gouvernement la suppression de l'autorisation préalable de l'entreprise lorsque nous souhaitons mener une enquête dans ses murs, et la création d'un délit d'entrave pour sanctionner le refus de communiquer des documents susceptibles de prouver une discrimination », confie-t-il. Le temps presse car son mandat s'achève en mars 2010.

D. Bancaud

la présence en région

L'institution compte aujourd'hui trois délégués régionaux (en Paca, dans le Nord-Pas-de-Calais et à la Réunion). Leurs missions : « Faire connaître localement la Halde au grand public, aux entreprises et aux collectivités. Animer des formations et recruter des correspondants locaux bénévoles, qui accueilleront les réclamants au sein des maisons de la justice et du droit pour les aider à résoudre leurs conflits ou à monter un dossier », explique Maryse Puiatti, déléguée régionale dans le Nord-Pas-de-Calais. D'ici à la fin 2009, Louis Schweitzer souhaite recruter trois délégués régionaux de plus et une centaine de correspondants locaux.

Conforama, Entreprise signataire de la Charte de la Diversité, poursuit son engagement !

Rachida KHIATI, Chargée de Recrutement, Gestion des Carrières et des Compétences et Magali STAMEGNA, Responsable du Développement Durable et de la Responsabilité Sociale témoignent de leurs actions.

Pourquoi CONFORAMA s'engage dans la Diversité ?

MS : CONFORAMA vivait la Diversité sans le savoir : proche de nos clients par nos implantations (80% de nos clients résident à moins de 20 minutes de l'un de nos magasins), proche de leurs goûts à travers la variété des styles de produits proposés et proche de leurs attentes avec des collaborateurs à leur écoute et à leur image, la Diversité est dans notre ADN. Pour autant, nous avons décidé de ne pas nous en contenter.

RK : En effet, nous n'avons pas à rougir de notre situation actuelle, mais nous voulons aller au-delà et nous assurer que la diversité existe partout dans l'entreprise.

Comment CONFORAMA s'assure de tout cela ?

MS : La promotion de la diversité est un enjeu de la politique de la Responsabilité Sociale et Environnementale de CONFORAMA et se décline en plans d'actions concrets…

RK : Par exemple, concernant les RH et plus particulièrement le recrutement, nous avons mis en place un dossier de candidature qui offre la possibilité à ceux qui le souhaitent d'être anonymes, nous participons à des forums emplois partout en France en partenariat avec des associations qui oeuvrent pour la Diversité. Par ailleurs, nous sommes parrains d'associations telles que Estim Insertion ou Nos Quartiers Ont Des Talents, avec lesquelles nous organisons également des sessions de recrutements collectifs.

MS : Nous revisitons et révisons régulièrement nos process Ressources Humaines qui ponctuent la carrière de chacun d'entre nous. Nous voulons nous assurer qu'aucun critère de discrimination ne vient altérer une promotion, une mobilité ou une nouvelle orientation professionnelle.

MS et RK : La diversité n'est pas de la seule responsabilité des RH et du Développement Durable, c'est l'affaire de chacun au quotidien. Managers, membres d'une équipe, nous faisons en sorte que nos préjugés ne viennent pas altérer nos décisions professionnelles…Les différences de chacun sont des richesses pour tous.

Quel sens donne CONFORAMA au mot Diversité ?

MS : Nos actions visent à garantir une non-discrimination pour chacun de nos collaborateurs. Nous recrutons des compétences, sans autres considérations, et dans le respect de la diversité des âges, des sexes, des origines culturelles ou sociales et de leurs états de santé.

RK : L'engagement en faveur de la diversité s'est traduit aussi concrètement par la création de la cellule Mission Handicap CONFORAMA et la signature d'un accord en Janvier 2007.

MISSION HANDICAP

Qu'est ce qui motive Julie ?
… L'engagement de Conforama dans la reconnaissance des compétences et des talents au-delà du Handicap.
MISSION HANDICAP
Pour que le Handicap ne soit plus un handicap, Conforama s'engage pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Découvrez la réalité de cet engagement sur www.canalconfo.com et affichez vos compétences chez Conforama en postulant sur missionhandicap@conforama.fr
Conforama

INTERVIEW LE GROUPE AGROALIMENTAIRE A SIGNÉ UN ACCORD POUR SES QUATRE-VINGTS FILIALES

« Danone veut refléter les différences »

CATHERINE THIBAUX
Directrice de l'animation des politiques sociales du groupe Danone.

S. POUZET / 20 MINUTES

En juin, votre groupe a signé un nouvel accord sur la diversité avec les organisations syndicales de l'Uita [Union internationale des travailleurs de l'alimentaire]. Quelle était votre intention ?

Nous sommes partis du constat que les consommateurs de nos produits étaient de toutes origines et de tous âges. Il nous semblait impératif que nos salariés reflètent cette diversité. Par ailleurs, le groupe se développant rapidement dans de nouveaux pays, nous devons connaître les marchés et les consommateurs dans leurs différences. Nous espérons que cet accord engendrera des plans d'actions au sein de nos quatre-vingts filiales. Chacune d'elles le déclinera en fonction du contexte local et de sa législation.

Comment comptez-vous mieux ouvrir vos recrutements aux minorités ?

En allant à leur rencontre car nous nous sommes rendu compte que certains jeunes n'osaient pas postuler chez nous. Ainsi, depuis deux ans, nous participons à l'opération « Nos quartiers ont des talents » et au forum Emploi et diversité de l'IMS [Institut du mécénat de solidarité]. La première année, nous n'avons recruté personne par le biais du forum IMS, mais l'année suivante, nous avons travaillé en amont avec l'association organisatrice pour mieux nous présenter aux jeunes. Résultats : nous en avons embauché quatre. Dans le même esprit, le groupe Danone a noué un partenariat avec l'Afip [Association pour favoriser l'insertion professionnelle] depuis quatre ans afin de recruter des jeunes issus de l'immigration. Par ailleurs, depuis 2005, nous avons noué des partenariats avec des universités [l'Institut d'administration des entreprises de Lille et de Lyon, Paris-I, Paris-XII-Créteil] et disposons de campus managers. Du coup, la proportion de recrues universitaires dans la fonction commerciale est passée de 5 % à 17 % en trois ans. Un partenariat sera aussi prochainement signé avec Paris-XIII-Villetaneuse.

L'accession des femmes à des postes à responsabilité nous préoccupe. Elles ne représentent que 13 % des directeurs généraux

Concernant l'égalité hommes-femmes dans le groupe, quels sont vos axes de progrès ?

Au niveau mondial, l'écart de salaire hommes-femmes varie de 3 % à 6 % d'une filiale à une autre. Et depuis 2007, chaque femme partie en congé maternité obtient systématiquement la moyenne de ses trois dernières augmentations. Pour aider les salariées à mieux concilier travail et vie familiale, nous avons mis en place un entretien à l'issue du congé de maternité et depuis 1991, nous leur proposons un service de garde d'enfants malades à domicile accessible sur un simple coup de fil. Ce qui nous préoccupe, c'est l'accession des femmes à des postes à responsabilité. Ainsi, dans nos filiales françaises, si les femmes représentent 46 % des managers, elles ne sont plus que 29 % à être directrices et 13 % à être directrices générales. Notre objectif : que chaque comité de direction comporte au moins deux femmes.

Comment vous assurez-vous que cet accord sera suivi d'effets ?

Le comité de pilotage se réunit tous les deux mois et fera une enquête annuelle auprès de chaque société du groupe pour identifier les bonnes pratiques à développer.

Vous ne comptez que 3,1 % d'handicapés en France, loin des 6 % prévus par la loi. Que comptez-vous faire ?

Notre difficulté provient du fait que nous recrutons peu en France [environ 200 personnes chaque année] et que nous recherchons surtout des bac + 4/5. Or le profil des personnes handicapées n'est en général pas en adéquation avec notre cible de recrutement. Malgré cela, plusieurs filiales [Bledina, Danone France, le siège du groupe] ont adopté des accords sur le handicap et mis en place des chargés de mission qui réfléchissent au moyen d'aller au devant de personnes handicapées. Les accords prévoient aussi un volet sur le maintien dans l'emploi des salariés victimes d'un accident de la vie. Des enveloppes sont prévues pour améliorer l'ergonomie de leurs postes. Sans oublier une initiative originale : nous avons installé un atelier protégé dans une de nos usines à Amphion [Haute-Savoie]. Nous souhaitons d'ailleurs développer la sous-traitance auprès du secteur protégé. Enfin, nous veillons aussi à lutter contre les a priori dont sont victimes les salariés handicapés. Au siège du groupe, 200 salariés sur 500 ont suivi une séance de sensibilisation, animée par des formateurs handicapés. Du coup, notre filiale Danone France a repris le concept pour former ses dirigeants.

Recueilli par D. Bancaud

les seniors dans la boucle

Les plus de 45 ans représentent près de la moitié des effectifs non cadres du groupe Danone en Europe de l'Ouest.
Le groupe a mis en place le programme « Evolution », qui leur est destiné.
En France, il permet aux salariés de bénéficier d'une formation diplômante. Il prévoit aussi un entretien individuel tous les deux ans et une proposition de changement de poste tous les cinq ans. Plus de 900 salariés en France ont bénéficié de ce programme depuis 2003. Par ailleurs, le groupe affirme que l'âge n'est pas un obstacle au recrutement puisqu'il embauche régulièrement des salariés de plus de 50 ans, par exemple des directeurs d'usine.

PRATIQUE CONSEILS POUR DÉJOUER LES PIÈGES

Prêt-à-embaucher

JAUBERT / SIPA

Sur la forme, il faut veiller à respecter les codes en vigueur dans le monde du travail.

Le meilleur moyen d'éviter la discrimination est de partir gagnant. « Ne surtout pas endosser le rôle de la victime potentielle, mais au contraire faire preuve de confiance et d'assurance », conseille d'abord Sabine Moudileno, auteur de *Prévenir et déjouer la discrimination professionnelle* (éd. Demos, 2007). Ainsi, le candidat qui réussit à décrocher un entretien d'embauche doit le préparer avec sérieux : savoir formuler son projet professionnel et présenter son parcours scolaire, s'être fixé des objectifs, connaître l'actualité de l'entreprise visée et l'environnement socio-économique relatif au poste convoité.

Sur la forme, il faut aussi veiller à respecter les codes en vigueur dans le monde du travail. « Un candidat qui s'assied avant même d'y être invité est d'emblée discriminé car il ne connaît pas les usages », soutient Sabine Moudileno. Le candidat doit également connaître ses droits. « Il doit savoir que les questions sur sa religion, sa vie privée, son apparence physique, son état de santé ou son appartenance ethnique et politique relèvent de la sphère privée et qu'il n'a pas à y répondre. Aussi doit-il les éluder par des réponses telles que « Quel est le lien direct entre votre question et le poste proposé ? », insiste Carole Da Silva, la présidente de l'Association pour favoriser l'insertion professionnelle (Afip). L'idéal étant d'ouvrir la discussion en revenant sur le poste ou ses compétences. « Le candidat peut ainsi citer des exemples de réussite car le meilleur moyen de démonter des préjugés qui relèvent de l'irrationnel est de recadrer l'entretien sur des faits très rationnels », conseille Alain Gavand, PDG du cabinet de recrutement du même nom. « Un jeune peut, par exemple, mettre en avant le fait qu'il était le meilleur vendeur de son équipe durant ses jobs d'été. » Le tout est d'« arriver à sortir du champ social pour discuter d'un enjeu économique », confirme Carole Da Silva. Enfin, le candidat ne doit pas oublier qu'il apporte ses compétences en échange d'un salaire. Le rapport doit être gagnant-gagnant.

Sidonie Beaujeu

le droit de non-réponse

Voici certaines questions illégales* posées par des recruteurs et auxquelles vous n'êtes pas obligé de répondre. De quelle origine êtes-vous ? Etes-vous marié ? Avez-vous des enfants ? Envisagez-vous d'en avoir ? Exercez-vous un mandat local ou syndical ? Etes-vous croyant ? Où travaille votre conjoint ? Etes-vous fumeur ? Avez-vous souscrit des emprunts ? Et toute question relative à l'état de santé.

* Citées dans *Comment recruter sans discriminer,* édité par l'association A compétence égale.

programme Handicap
QUELLE QUE SOIT LA TAILLE DU CV, C'EST AVANT TOUT VOTRE PERSONNALITÉ ET VOTRE POTENTIEL QUI NOUS INTÉRESSENT.
CV
AuchanSuper
Directeurs de magasin - h/f
Managers de rayon - h/f
Jeune diplômé ou expérimenté, véritable manager, vous développez dans tous nos supermarchés votre sens de l'accueil, votre autonomie et votre esprit d'initiative. Un terrain d'expression à la hauteur de votre ambition...
ATAC, supermarché alimentaire de proximité, est présent partout en France avec 280 magasins intégrés. SIMPLY MARKET, ce sont des prix bas tous les jours dans une ambiance conviviale.
Rejoignez-nous sans plus attendre : www.atac.fr ou www.simply-market.fr, rubrique recrutement
Avec notre Programme Handicap, l'emploi de collaborateurs handicapés est une priorité.
ATAC
SIMPLY

FOCUS QUELQUES GRANDS GROUPES OUVRENT LA VOIE DU MULTICULTUREL

La volonté de colorer les effectifs

Grande première : le 15 février dernier, dans le cadre du plan « Espoir banlieue », 38 entreprises se sont engagées à proposer 10 700 postes (CDI, CDD, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) à des jeunes des quartiers en 2008. Le groupe Carrefour a ainsi promis d'embaucher 1 000 jeunes issus des zones urbaines sensibles et d'en accueillir 500 en contrats d'alternance et 150 autres en stage, et Accenture d'effectuer 10 % de ses recrutements dans les quartiers d'ici à trois ans. De son côté, AXA France proposera 50 CDD ou CDI et 100 contrats en alternance.

Cette mobilisation collective témoigne de la prise en compte progressive de la diversité par les entreprises. D'ailleurs, 250 d'entre elles se sont portées candidates pour être auditées par l'Afnor et l'Afaq, afin d'obtenir le futur label Diversité qui sera lancé en juin par le ministère de l'Immigration. Celui-ci visera à estampiller les entreprises ou administrations ayant mis en place une politique de qualité en la matière. Parmi celles ayant déjà agi concrètement, AXA France : « Nous avons mis en place le CV anonyme depuis janvier 2005 pour les postes commerciaux, et nous comptons étendre le dispositif aux emplois administratifs en 2008 », indique son DRH, Serge Morelli. Très active sur le sujet, la SNCF organise depuis 2005 des forums intitulés les « Rendez-vous égalité et compétences », qui ont permis à 1 000 personnes issues des quartiers populaires de trouver un emploi. Dans le même esprit, la SNCF lance à partir d'aujourd'hui son Train de l'emploi et de l'égalité pour mettre en relation les recruteurs de plusieurs entreprises et des candidats de tous horizons. D'autres entreprises, à l'instar de Regus, recrutent volontairement des candidats de différentes origines : « Au siège de l'entreprise, nos 60 salariés sont de 17 origines différentes », informe le DRH, Pierre-Olivier Landry. Un cosmopolitisme que l'on retrouve aussi chez FedEx, qui compte 51 nationalités au sein des 1 600 salariés de son centre de tri de Roissy.

Parmi les initiatives originales figure celle d'Accenture, qui a créé en 2005 « Accent sur l'emploi », un programme de coaching. « Il s'agit d'accompagner des jeunes diplômés issus des quartiers pour les aider à décrocher un emploi en leur apprenant à communiquer avec les recruteurs et en développant leur confiance en eux. A ce jour, 32 personnes ont bénéficié de ce dispositif et 85 % d'entre elles ont été recrutées, dont deux chez Accenture », explique Samira Cadasse, responsable diversité.

Delphine Bancaud

S. POUZET / 20 MINUTES

Un entretien d'embauche a la SNCF avec des jeunes issus des quartiers, en 2007.

10 700
CDI, CDD et contrats d'apprentissage ou de professionnalisation sont proposés dans le cadre du plan « Espoir banlieue ».

événements en 2008

• Le train pour l'emploi et l'égalité des chances
Il sillonnera la France à partir d'aujourd'hui et jusqu'au 4 avril. Une dizaine d'employeurs (dont AXA France, BNP Paribas, La Poste, Orange, Body Shop, Keolis ou la SNCF) iront à la rencontre de 50 000 personnes de tous niveaux de formation et proposeront 15 000 offres d'emploi, de stage et de contrat en alternance. Le train s'arrêtera aujourd'hui à Paris Montparnasse, demain à Marseille, le 20 mars à Toulouse, le 25 à Bordeaux, le 27 et 28 à Lyon Perrache, le 29 à Nantes, le 3 avril à Lille et le 4 à Paris Gare du Nord. www.train-emploi.fr

• Le forum Emploi diversité spécial alternance, jobs d'été et stages
Le 1er avril, 17 grandes entreprises proposeront 200 postes à pourvoir aux personnes de niveau bac à bac + 5 issues d'un quartier sensible ou faisant partie des minorités visibles. Adressez votre candidature (CV + lettre de motivation) à ims-71304@talentprofiler.com pour être sélectionné. www.imsentreprendre.com

« Nous avons embauché trente ingénieurs marocains »

S. ORTOLA / 20 MINUTES

Amine Benmoussa, ingénieur.

Choc démographique oblige, les entreprises de certains secteurs éprouvent des difficultés de recrutement et commencent à embaucher à l'étranger. Rares sont celles qui ont mis en place une véritable politique d'accueil de leurs salariés étrangers, à l'instar de One point, SSII (société de services en ingénierie informatique) qui a embauché trente ingénieurs marocains depuis juin 2006. « Nous avons lancé une campagne de recrutement auprès de la presse marocaine. Nous avons ensuite sélectionné et reçu 300 personnes en entretien », raconte Marie Saradin, la responsable ressources humaines. S'est ensuivie une longue série de démarches, qui ont duré de quatre mois à un an, pour faire venir les nouvelles recrues en France : « Nous avons pris en charge l'intégralité des démarches administratives, du dépôt des offres d'emploi à l'ANPE à l'obtention des autorisations de travail et de séjour », indique Marie Saradin. Une fois ces questions réglées, l'entreprise s'est concentrée sur l'accueil de ses nouveaux embauchés : réservation de billets d'avion, envoi d'un taxi pour aller les chercher à l'aéroport ou encore réservation de chambres d'hôtel pendant une dizaine de jours. « Nous avons également mandaté une agence immobilière chargée de leur trouver un logement, avec un allègement des démarches liées aux garanties. Nous leur avons aussi ouvert un compte bancaire et fourni un téléphone portable », explique la responsable des ressources humaines. Arrivé depuis un an en France, Amine Benmoussa, ingénieur d'études-développement, a eu droit à cet accueil chaleureux : « J'ai trouvé très rassurant d'être pris en charge de la sorte à mes débuts. Grâce à ce système bien rodé, j'ai trouvé un appartement au bout de trois visites et je me suis adapté plus facilement à ma nouvelle vie. » Après cette première vague d'expériences réussies, le groupe One Point compte réitérer en 2008 ses campagnes de recrutement au Maroc, mais aussi en Tunisie. **D. B.**

Ingénieurs Grandes Ecoles et Universités H/F

On peut espérer un monde plus écologique, et aussi décider de l'inventer.

Rejoindre le leader européen des énergies de demain, c'est décider d'agir. Chaque jour, EDF concilie progrès et environnement. Une exigence de chaque instant, pour laquelle nous mobilisons et accompagnons des hommes et des femmes ayant fait le choix de l'excellence. Le choix d'agir pour le bien-être de tous.
E = moins de CO_2 est l'enjeu d'avenir : rejoignez-nous dès maintenant sur **www.edfrecrute.com**

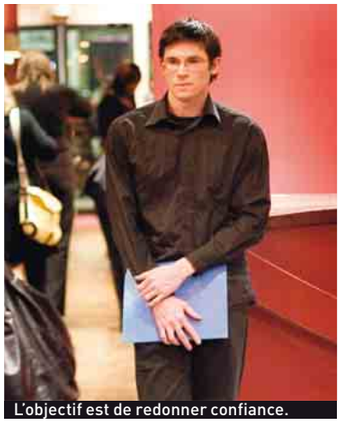
L'avenir est un choix de tous les jours

EDF

REPORTAGE DES CADRES DIRIGEANTS COACHENT BÉNÉVOLEMENT DES JEUNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

18 h : Les candidats s'installent.

Les coachs donnent leurs conseils.


L'objectif est de redonner confiance.

20 h : Les derniers entretiens s'achèvent.

J. CASSAGNE / 20 MINUTES

Ils voient leur avenir dans le Café

Le choc des cultures. En ce lundi de février, les bénévoles du Café de l'avenir, association œuvrant contre la discrimination à l'embauche, ont donné rendez-vous aux jeunes en galère de boulot au bar la Villa, dans le quartier des Champs-Elysées. A 18 h, les cinquante candidats s'installent à des tables légèrement éclairées par des bougies rouges. Ambiance cosy, mais tension palpable. Et pour cause. Tous les candidats sont en recherche d'emploi. Pour certains depuis longtemps. Alors, même s'ils ne viennent pas passer un vrai entretien de recrutement, leur rencontre avec un bénévole de l'association Café de l'avenir (DRH, dirigeant, responsable recrutement, chasseur de têtes, etc.) peut être cruciale.

Un œil avisé pour reprendre confiance

18 h 10, Audrey, 24 ans, a les yeux rivés sur l'entrée, dans l'attente de son coach du jour. La jeune fille a déjà envoyé une centaine de candidatures depuis décembre. Au total, cinquante réponses négatives et quelques entretiens, mais pas de boulot à la clé. « Je suis là pour comprendre ce qui bloque les recruteurs dans mon parcours. On me reproche tantôt d'être trop opérationnelle, tantôt trop stratégique. J'aimerais savoir », explique-t-elle. Son « accompagnateur », Christophe, arrive enfin… après sa journée de travail. « Bonjour, je suis cadre supérieur chez EDF et j'embauche souvent des collaborateurs donc, avec moi, vous aurez l'œil du recruteur », entame-t-il, avant de céder la parole à la jeune fille, un tantinet intimidée. En quelques minutes, elle lui retrace son parcours. Prenant quelques notes, le « coach » la rassure : « Ne vous démoralisez pas car, en début d'année, les entreprises sont en phase de bouclage budgétaire et les recrutements tournent au ralenti. » Audrey prend acte de son conseil de relancer les recruteurs qui l'ont reçue en entretien, afin de signaler sa disponiblité. En effet, plus que des offres d'emploi, les bénévoles de l'association sont là pour redonner confiance en eux à des jeunes souvent très isolés. « Ils ont une méconnaissance total du marketing de soi. Nous sommes là pour leur faire comprendre qu'ils n'ont pas à subir le marché de l'emploi, mais à l'attaquer », insiste Marie-Hélène, bénévole et ingénieur pédagogique à l'Université du service de la SNCF.

La charte signée en début d'entretien précise bel et bien que le bénévole n'aura rempli sa mission qu'une fois le jeune en poste.

Ça ouvre les yeux des recruteurs

Même s'ils n'aiment pas trop évoquer le sujet, les bénévoles sont aussi là pour lutter contre les discriminations. « Pour éviter de stigmatiser la population sujette à ce problème, on a décidé d'aider tout le monde. Profils issus de l'immigration, des quartiers sensibles ou du 16e arrondissement, tous les jeunes sont les bienvenus », lance à la cantonade Akli Mellouli, le trésorier de l'association. « Notre objectif est justement de faire se rencontrer des populations qui a priori ne se seraient pas croisées », ajoute, en aparté, Marie-Hélène. Effet d'aubaine pour les candidats, mais aussi pour les coachs bénévoles. « Ici, j'ai découvert concrètement que des jeunes d'origines différentes, habitant des quartiers dits "sensibles", avaient des difficultés à s'insérer dans le monde professionnel », reconnaît Marc, le DRH Europe de Crown Europe. Exemple : une jeune ingénieur d'origine turque ne trouvait pas de travail car ses parents refusaient qu'elle s'éloigne de Paris.

Un suivi jusqu'à l'obtention d'un job

Sylviane, responsable diversité chez L'Oréal, passe ce soir-là au peigne fin le CV de Yasmine, une jeune Franco-Algérienne. « Etes-vous mobile ? Oui, alors indiquez-le sur votre CV, plutôt de dire que vous êtes célibataire. Insistez aussi sur votre culture franco-maghrébine, puisque vous cherchez à travailler dans ce double univers », dit-elle, tout en annotant le CV. A 20 h, au bout d'une heure d'entretien, la jeune fille semble satisfaite : « C'est valorisant que des gens en poste se déplacent pour nous accorder du temps. Cela me redonne confiance. » Reste désormais à Yasmine à reformuler elle-même son CV et à l'envoyer pour validation à Sylviane… qui le transmettra au recruteur de la zone Maghreb de son entreprise. Jusqu'à ce qu'elle décroche un job, Sylviane restera en contact téléphonique ou électronique avec la jeune candidate. La charte signée par les deux parties en début d'entretien précise bel et bien que le bénévole n'aura rempli sa mission qu'une fois le jeune en poste.

Sidonie Beaujeu

comment y participer

Frappés de voir que des jeunes diplômés issus des minorités ou des quartiers sensibles ne trouvent pas de boulot, des cadres dirigeants bénévoles ont lancé le Café de l'avenir en juin 2006. Leur objectif : les accompagner dans leur recherche d'emploi.

- **Comment ? Sous forme de séances de coaching individuel et d'ateliers collectifs (rédaction de CV, etc.). Chaque bénévole suit ensuite (par téléphone ou mail) le jeune jusqu'à l'obtention d'un contrat.**
- **Quand ? Le dernier lundi de chaque mois entre 18 h et 20 h.**
- **Où ? La Villa, 37, avenue, de Friedland, Paris 8e.**
- **Quel résultat ? Sur les 700 jeunes reçus depuis juin 2006, un quart ont décroché un job.**
- **S'inscrire ? cafedelavenir@hotmail.com Site : www.cafedelavenir.org**

Plus qu'un chantier,
des talents
à révéler.
Quel est le point commun entre le musée du Quai Branly à Paris, le nouveau Centre d'expositions de Hong Kong et les aéroports de Chypre ? Ce sont des chantiers dont la complexité exige toujours plus de compétences et de savoir-faire. Chez Bouygues Construction nous nous engageons à développer et entretenir l'expertise de nos collaborateurs. En faisant partie des 10 000 talents qui nous rejoindront cette année, vous aurez accès à des parcours de formation personnalisés. Vous découvrirez des métiers où l'on apprend chaque jour. La construction et tellement plus.
www.bouygues-construction.com
BOUYGUES CONSTRUCTION
ENTREPRENDRE À L'ÉCOUTE D'UN MONDE EXIGEANT
BOUYGUES BÂTIMENT ÎLE-DE-FRANCE ■ BOUYGUES ENTREPRISES FRANCE-EUROPE ■ BOUYGUES BÂTIMENT INTERNATIONAL ■
BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS ■ VSL ■ DTP TERRASSEMENT ■ PÔLE CONCESSIONS ■ ETDE ■
Publicis Consultants | RH © Getty Images/R. Wright

PORTRAITS LOIN DES CLICHÉS SUR LES MINORITÉS VISIBLES, ILS INCARNENT AUJOURD'HUI LA RÉUSSITE

Déterminés, malgré les préjugés

S. ORTOLA / 20 MINUTES

AMIROUCHE LAÏDI

Président du club Averroès, manager de l'agence Rumeur Publique et adjoint au maire de Suresnes.

Son portable sonne sans cesse. Pas étonnant car ce quarantenaire connaît le Tout-Paris. Ce réseau, Amirouche Laïdi en a fait sa force. Président du club Averroès, qui milite pour plus de diversité dans les médias, il interpelle sans cesse patrons de chaîne, rédacteurs en chef et politiques. Et ses efforts commencent à payer, comme l'a prouvé l'embauche d'Harry Roselmack à TF1. Sans oublier son rapport sur la diversité dans les médias, qui a fait beaucoup de bruit à l'automne. Pour autant, l'homme n'en retire aucune fierté personnelle, perçevant ces avancées comme des tremplins pour rebondir plus loin. Une obstination qu'il tient de son enfance, passée dans la cité-jardin de Suresnes. Fils d'un père algérien venu reconstruire la France dans les années 1950, il est élevé avec neuf frères et sœurs. « Nous étions les uns sur les autres, mais heureux. » Bon élève, le petit garçon reçoit de l'aide de la libraire du quartier, qui l'initie à la lecture et l'aide à revoir ses cours. Il obtient son bac, s'inscrit en maîtrise de sciences politiques et entre dans une école de journalisme. C'est avec amertume qu'il voit des camarades de fac quitter la France pour trouver du boulot : « Ils avaient cru à la méritocratie, mais on les a laissés sur la route en raison de leurs origines. » Après diverses expériences, il décide de mettre à profit son talent relationnel dans une agence de com, Rumeur Publique. Pour agir sur le quotidien, il devient adjoint au maire de Suresnes. Pour l'heure, il reste sourd aux propositions politiques de ceux qui voudraient faire de lui le porte-drapeau de la diversité, guidé par son besoin d'indépendance. **D. B.**

S. POUEZT / 20MINUTES

CHENVA TIEU

Président d'On Line Productions.

C'est à deux pas des Champs-Elysées que Chenva Tieu, 42 ans, officie à la tête de On Line Productions, une société réalisant des documentaires pour la télévision, rachetée il y a un an. Arrivé en France à l'âge de 12 ans, après avoir fui le Cambodge avec sa famille à l'arrivée au pouvoir des Khmers rouges, ce Chinois a effectué un parcours sans faute. Diplômé de Dauphine, il fait ses premiers pas dans l'audit, chez Price WaterhouseCoopers, à la fin des années 1980, avant de lancer, trois ans plus tard, sa première entreprise, Eurotrésorerie, dont il est toujours directeur associé. Pourtant, tout n'a pas toujours été facile. « A l'école, j'ai découvert la dureté des enfants dans la cour », glisse-t-il. Raillé à cause de sa mauvaise connaissance de la langue française, son déménagement dans les beaux quartiers de la capitale lui a vite fait oublier ses premières vexations. « Mon père avait racheté un restaurant chinois dans le 8e arrondissement. J'ai eu la chance de bénéficier de l'aide d'anges gardiens, des parents de camarades de classe qui m'ont appris les codes de la société française : comment prononcer les mots, se présenter, se tenir... Il est indispensable de les connaître pour tracer son chemin », met-il en évidence. Un message qu'il cherche à diffuser : avec quelques amis qui, comme lui, sont parvenus à déjouer les pièges, il a créé en 2004 le club XXIe siècle, une association de 350 membres organisant des manifestations de sensibilisation auprès des élèves et des entrepreneurs en herbe issus de l'immigration. « Nous voulons convaincre par l'exemple. On peut aujourd'hui réussir quelles que soient ses origines. La diversité est une chance pour la France », martèle-t-il. **Laurence Estival**

S. POUEZT / 20MINUTES

NADIA NAITALEB

Consultante chez Ernst&Young.

« Après le bac, je voulais faire médecine. Mais comment financer huit ans d'études uand vos parents ne peuvent pas vous aider ? », interroge Nadia Naitaleb, 36 ans, arrivée du Maroc à l'âge de 4 ans. Elle s'est alors lancée sur le marché du travail entre petits boulots et missions d'intérim. Jusqu'à ce jour, où, n'acceptant plus sa situation, elle décide de retourner sur les bancs de l'école. Son choix se porte sur la prestigieuse école de commerce ESCP-EAP, accessible par concours avec un diplôme de niveau bac + 2. « J'ai alors suivi un BTS en commerce international en un an, financé par l'ANPE. » Elle réussit les épreuves et intègre l'établissement en 2000. « Pour financer mon cursus, j'ai fait un emprunt, que je rembourse encore aujourd'hui, et j'ai travaillé en parallèle. » Diplômée en 2005, elle postule dans des cabinets de conseil et d'audit. « J'ai mis plus de six mois à être recrutée, alors que mes camarades ont très vite trouvé un emploi. Les employeurs me disaient qu'à 33 ans, j'étais trop âgée. Mais quand vous vous appelez Naitaleb et que vous habitez à Belleville, vous commencez à avoir des soupçons. » Elle décide finalement de contacter un ancien de l'école, en poste chez Ernst&Young. Il accepte de passer son CV à la DRH, qui lui propose un poste de consultante. « Quand on a un objectif, on peut s'en sortir. Mais je sais que je ne deviendrai jamais associée. C'est trop tard car je veux fonder une famille et je ne veux pas tout sacrifier à mon travail. Ce qui aurait été possible il y a dix ans ne l'est plus aujourd'hui. On ne rattrape pas le temps perdu », lance Nadia. « Au lycée, personne ne m'a conseillée. Sans doute n'ont-ils pas pensé qu'une immigrée avait sa place dans une grande école », conclut-elle, songeuse. **L. E.**

lobbying anti-a priori

Depuis 2004, les 350 membres (cadres, hauts fonctionnaires, chefs d'entreprise, etc.) du Club XXIe siècle tentent de faire tomber les a priori à l'égard des minorités visibles. Outre des actions de lobbying auprès des instances politiques, ils organisent les ateliers « Financité » pour aider les jeunes porteurs de projets issus de banlieue à trouver des fonds pour lancer leur entreprise. Ils font aussi jouer leur réseau pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes en difficulté. Enfin, ils ont mis en place « les entretiens de l'excellence », pour aider les jeunes de banlieue à s'orienter.

SOUTIENS DES ASSOCIATIONS SE MOBILISENT POUR L'INSERTION DES MINORITÉS

Initiatives collectives pour l'emploi

Clubs, associations, groupements d'entreprises : les initiatives collectives se multiplient pour faciliter l'accès à l'emploi des minorités visibles. Rapide tour d'horizon.

• **Africagora** Créé en 1999, ce club d'entrepreneurs et de cadres originaires d'Afrique et des DOM-TOM propose un parrainage et des séances de coaching. Il soutient aussi les futurs créateurs d'entreprises et organise chaque année une Semaine de la diversité pour informer et donner des conseils. Sans oublier, chaque année, les forums emploi (« Les carrefours de la diversité »).
www.africagora.org

• **Association pour favoriser l'insertion professionnelle (Afip)** Depuis 2002, cette association épaule des jeunes diplômés issus des minorités visibles rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi et qui signent avec elle un contrat d'accompagnement garantissant leur implication. Les jeunes peuvent se faire parrainer par des professionnels qui mettent à leur disposition leur carnet d'adresses.
www.afip-asso.org

S.CREDIT PHOTO

Le forum Nos quartiers ont des talents, à Saint-Denis (93) en 2006.

• **Nos quartiers ont des talents** Créée en 2006 par le Medef 93 Ouest, pour accélérer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de niveau minimum bac + 4 issus de banlieue, l'association leur propose un parrain pendant un an et des séances de coaching. Elle organise aussi des rencontres entre candidats et entreprises.
www.nosquartiers-talents.com

Delphine Bancaud

human 4 up
Cabinet Conseil en Ressources Humaines Généraliste spécialisé pour les personnes en situation de handicap
Nous avons changé notre logo, notre site internet mais nos objectifs restent les mêmes : accompagner les entreprises et les candidats dans une démarche globale autour du Handicap (Diagnostic Social, Formation, Sensibilisation, Recrutement, Accompagnement et Communication)
human 4 up
VOTRE REBOND POUR L'AVENIR !
votre partenaire privilégié !
Découvrez l'ensemble de nos solutions "entreprises" ainsi que les coordonnées de nos agences de Toulouse, Montpellier, Lille sur :
TEL. 0 826 628 352 0,15 €/min
www.human4up.com

PARITÉ L'ÉGALITÉ DES SEXES AU TRAVAIL N'EST PAS ENCORE UNE RÉALITÉ

Les femmes bataillent toujours

A travail égal, salaire égal ? Pas encore, à en croire la dernière enquête de l'Insee « Regards sur la parité », révélée en février. Selon celle-ci, l'écart de salaires entre les hommes et les femmes est de 23 %, et même de 27 % chez les cadres. En outre, dans le secteur privé, seul un poste d'encadrement sur quatre est occupé par une femme. Mais à partir de 2010, les entreprises qui n'auront pas signé d'accord pour résorber les écarts salariaux entre les deux sexes seront sanctionnées financièrement. Or pour l'heure, seulement 112 accords d'entreprise sur l'égalité hommes-femmes ont été signés, surtout par des entreprises de plus de 1 000 salariés. Ils s'accompagnent en général de dispositifs pour promouvoir la mixité et soutenir la carrière des femmes. Petit aperçu des initiatives en vigueur dans différents domaines.

M. NASCIMENTO / REA

De plus en plus d'entreprises proposent des services tels que des crèches.

• Recrutement

D'ici à 2010, PSA s'est fixé pour objectif de recruter une proportion équivalente de femmes à celle des candidatures reçues, la Caisse d'Epargne souhaite atteindre le taux de 36 % de femmes cadres (contre 29 % aujourd'hui), et BNP Paribas un minimum de 44 % de femmes cadres (contre 40 % aujourd'hui).

• Temps de travail

Chez AXA France, 31,3 % des femmes travaillent à temps partiel et ont le choix entre plusieurs formules : le 3/5e, le 4/5e, ou le 4/5e avec la moitié ou la totalité des congés scolaires. Dans le même esprit, chez Regus, les temps partiels sont octroyés systématiquement.

• Gestion de carrière

Onera a mis en place des entretiens individuels pour les femmes de plus de 45 ans afin d'envisager des évolutions. La Poste s'est engagée en 2006 à promouvoir la validation des acquis de l'expérience auprès des salariées peu diplômés de son centre financier de Bordeaux.

• Salaire

Pour réduire les disparités de rémunération, AXA France consacre un million d'euros sur trois ans au rattrapage salarial de ses collaboratrices. De même, ADP s'est engagé à corriger les écarts de salaires injustifiés d'ici à la fin 2009.

23 %
est l'écart de salaires entre les hommes et les femmes. Ce chiffre atteint même 27 % chez les cadres

• Aide à la vie quotidienne

Trois sites de BNP Paribas proposant différents services (pressing, baby-sitting, coiffure, etc.), tout comme deux sites de Deloitte (Lyon et Neuilly). Autre moyen d'aider les mamans : leur proposer un mode de garde, comme le fait l'ESA, qui possède trois crèches d'entreprise.

• Maternité

Lors de leur retour de congé de maternité ou parental, les salariées de la Société générale bénéficient d'une remise à niveau à leur reprise.

Delphine Bancaud

label de bonne conduite

Lancé fin 2004, par Nicole Ameline, alors ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle, le label Egalité est attribué par l'Afaq (Association française pour le management et l'amélioration de la qualité) aux entreprises, collectivités et associations ayant mis en œuvre une politique efficace pour garantir le même traitement aux hommes et aux femmes. Pour décrocher ce sésame, les entreprises doivent démontrer l'exemplarité de leurs pratiques. L'évaluation se fait sur dix-huit critères, dont la sensibilisation à la mixité et à l'égalité de tous les salariés, l'accès à la formation professionnelle des femmes, la politique d'égalité salariale, la possibilité d'aménager leurs horaires, la mixité des instances de décision ou les modalités de départ et de retour de congé de maternité. Première entreprise à avoir été labellisée en mars 2005, PSA Peugeot Citroën a été rejoint par trente-cinq autres. La liste des entreprises ayant reçu ce label et le dossier de candidature pour l'obtenir sont disponibles sur www.femmes-egalite.gouv.fr

« InterElles nous permet d'échanger les bonnes pratiques »

S. ORTOLA / 20 MINUTES

MARTINE VIDAL

Porte-parole du cercle InterElles

Comment est né votre réseau ?

Il a été créé en 2001 sous l'impulsion de plusieurs femmes dirigeantes de quatre grandes entreprises technologiques – France Télécom, IBM, Schlumberger et Général Electric Healthcare –, qui avaient besoin d'échanger sur la place des femmes dans l'entreprise et leurs possibilités d'évolution. En effet, dans notre secteur d'activité, les postes à responsabilité, à dominante technique, sont restés longtemps des bastions masculins. Il nous semblait important de faire évoluer les mentalités. Les premières adhérentes ont été rejointes par leurs consœurs d'EDF, Air Liquide, Lenovo, l'ESA, Areva et Thales.

Comment fonctionnez-vous ?

Chaque mois, les représentantes de chaque entreprise se réunissent par groupes de travail sur différents sujets, tels que le leadership au féminin, les attentes des étudiantes à l'égard du monde du travail ou l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. Et chaque année, nous rendons compte de nos réflexions lors d'un colloque. Ce travail alimente également un blog : http://interelles.canalblog.com.

En quoi le fait d'être issues d'entreprises différentes alimente votre réflexion ?

Cela nous permet d'échanger les bonnes pratiques ayant cours dans nos entreprises. Chacune de nous se charge ensuite d'aller prêcher la bonne parole à son DRH pour tenter de faire avancer les choses en interne. Et l'arrivée chaque année de nouvelles entreprises renforce les moyens d'action et les idées innovantes du réseau.

Quelles avancées avez-vous obtenues grâce à votre action ?

Avant tout, la quasi-généralisation dans toutes nos entreprises d'un accompagnement spécifique des femmes à l'issue de leur congé de maternité ainsi que du mentoring [système de tutorat d'une cadre par une autre plus confirmée].

Recueilli par D. B.

INÉGALITÉ L'EMPLOI PRÉCAIRE SURTOUT FÉMININ

Halte au temps partiel

ABONINENC / SIPA

Plusieurs enseignes souhaitent généraliser les temps complets pour les caissières.

Aujourd'hui, une femme sur trois travaille à temps partiel, contre 6 % des hommes, selon l'Insee. Et dans un cas sur trois, cela ne correspond pas à un choix. Les femmes l'ont généralement accepté faute de mieux, en espérant décrocher ensuite un temps complet. Autre tendance : elles occupent souvent des emplois peu qualifiés et cette forme de travail risque de les y enfermer car elle ne favorise pas l'évolution dans l'entreprise. Effet boule de neige oblige : la moitié des salariés à temps partiel touche une rémunération mensuelle nette inférieure à 753 €, selon une étude de la Dares révélée en septembre dernier. Outre la précarité financière, les femmes exerçant à temps partiel se voient souvent imposer des horaires de travail irréguliers ou sont d'astreinte le samedi.

Face à ces chiffres éloquents, certaines entreprises ont décidé de changer la donne. C'est le cas des enseignes de la grande distribution, souvent montrées du doigt pour leur recours massif au temps partiel. Pionnier en la matière, Ikea a signé dès juillet 2007 un accord visant à faire disparaître d'ici à 2009 les temps partiels subis. Auchan, Carrefour et Casino lui ont emboîté le pas. Après la grève nationale des salariés de la grande distribution portant sur le pouvoir d'achat, début février, les trois enseignes ont annoncé leur intention de généraliser les temps complets pour toutes les caissières qui le souhaitent. Celles qui se porteront volontaires devront accepter de travailler en rayon durant les heures qu'elles effectueront désormais en plus.

Cette réflexion semble aussi s'amorcer dans d'autres secteurs : en janvier dernier, la Fédération des entreprises de propreté a annoncé sa volonté de réduire la part du temps partiel, les horaires décalés et le temps fragmenté. Les intentions des entreprises ne sont pas seulement philanthropiques car avec les tensions croissantes sur le marché de l'emploi dues aux départs en retraite massifs, certains secteurs souffrent déjà d'une pénurie de main-d'œuvre et voient dans le temps complet une solution à leurs problèmes de recrutement.

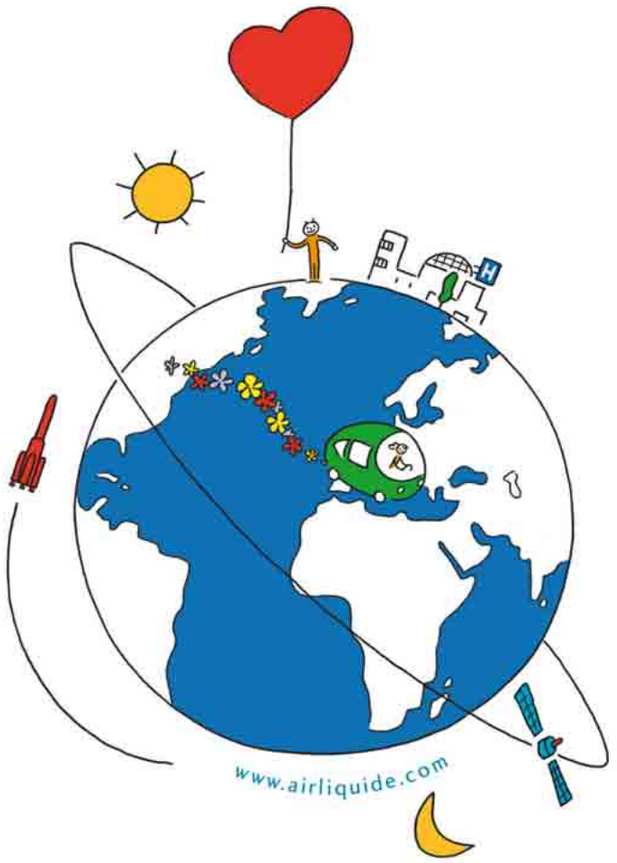
Delphine Bancaud

les secteurs les plus propices

Selon la Dares, la plupart des salariés concernés travaillent dans le tertiaire : commerce, transports, activités financières, immobilières, associatives, éducation, santé, action sociale et administration. Cette forme d'emploi est particulièrement importante chez les particuliers employeurs et dans les collectivités locales. Elle a plus que doublé depuis vingt-cinq ans, notamment en raison de mesures gouvernementales incitatives (abattement de cotisations patronales, allégements de cotisations sociales, essor des contrats aidés, etc.).

ublicis Consultants ! RH + © Illustration : Philippe Petit-Roulet

Innover ensemble
pour la vie et la planète.
C'est bon pour votre avenir.



Votre avenir est dans l'air.

Développer vos talents ? Oui, mais au service de la préservation de la vie et de l'environnement. Parmi les leaders mondiaux des gaz industriels et médicaux, Air Liquide vous offre dans 72 pays une mobilité fonctionnelle et géographique, dans la santé, l'électronique, l'énergie, le spatial, l'alimentaire, l'environnement... Nous cultivons la diversité, convaincus qu'elle est source de dynamisme et de créativité.

Inscrivez-vous dans plus de 100 ans d'innovation :
rejoignez-nous sur airliquide.com

AIR LIQUIDE™

DR

CHRISTINE AZEVEDO-COSTE

« J'ai remporté le prix Excellencia »

« En devenant chercheur dans le domaine de la robotique appliquée à la rééducation de handicapés moteurs, en 2004, j'ai réalisé mon rêve de gosse, confie cette chercheuse au Lirmm (Laboratoire d'informatique, de robotique et de microélectronique) de Montpellier, 33 ans. Je me suis toujours intéressée aux machines : je veux comprendre comment elles fonctionnent et comment on peut leur intégrer de l'intelligence. Aujourd'hui, je fais des programmes informatiques afin de générer des mouvements sur les muscles paralysés de patients hémiplégiques. C'est une grande satisfaction de leur permettre de remarcher. Ces petites victoires sur le handicap me donnent de la force dans les moments de doute et de stress, qui sont nombreux dans la carrière d'un chercheur. Je suis la seule femme dans une équipe de vingt personnes et ce n'est pas toujours facile de préserver sa vie de famille. Cependant, avec un peu d'organisation, on y arrive. En 2007, j'ai remporté le prix Excellencia de la femme ingénieur en recherche appliquée. Par ce trophée, je souhaite faire passer un message et montrer aux jeunes filles qu'elles peuvent tout à fait réussir dans cette voie. »

ORIENTATION ENCORE PEU DE FEMMES PRENNENT LA VOIE SCIENTIFIQUE

Recherche chercheuses et ingénieurs

Certains métiers demeurent encore le bastion de la gent masculine. Ainsi, d'après l'enquête 2007 du Conseil national des ingénieurs et scientifiques de France (Cnisf), moins d'un ingénieur sur cinq est une femme. Les entreprises sont les premières à se plaindre de cette désaffection, qui commence dès les études. Sur les 50 % de filles en terminale scientifique, seules 23 % font une école d'ingénieur. Cette absence de mixité a des conséquences dans certaines entreprises, qui ne comptent donc que peu de femmes dans leurs hautes instances. Pour lutter contre cet état de fait, de nombreuses initiatives ont été lancées pour attirer les jeunes femmes vers les carrières scientifiques. Le ministère de la Recherche organise tous les ans le prix Joliot-Curie, celui de la Parité le prix Excellencia et celui du Travail le prix de la vocation scientifique et technique. Côté entreprises, les choses avancent aussi. En 2006, l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) a lancé la campagne « IndustriElles », destinée à attirer des femmes. Depuis trois ans, Sclumberger accueille chaque année des élèves de collège et de lycée en stage dans son centre de technologie de Clamart pour leur faire découvrir ses métiers. Quant à Schneider Electric et SFR, leur programme « Choisis ta vie » permet à des étudiantes d'écoles d'ingénieur de suivre un stage de trois mois aux côtés de femmes occupant des postes scientifiques. Ces actions suffiront-elles ? Seulement si les entreprises tirent vers le haut les salaires des femmes. En 2007, l'écart entre un ingénieur masculin et un ingénieur féminin était de 3 % en début de carrière et de… 42 % avant la retraite ! Pas très motivant.

Valérie Froger

23 %
seulement des filles qui ont suivi une terminale scientifique font une école d'ingénieur. Une absence de mixité qui a des conséquences.

L'Oréal incite les jeunes étudiantes à franchir le pas

DR

L'entreprise a choisi d'accorder des bourses à des doctorantes en sciences.

Parce qu'elles le valent bien. Pour la deuxième année consécutive, L'Oréal va attribuer dix bourses d'un montant de 10 000 € à des jeunes doctorantes désireuses de s'engager dans des carrières scientifiques. L'idée de ce programme : promouvoir la place des femmes dans la science en permettant à des étudiantes de se faire connaître et de rendre visibles leurs travaux. En 2007, L'Oréal a reçu 375 dossiers de participation et a récompensé des projets variés dans le domaine de l'aéronautique, de la mécanique quantique ou de la géotechnique. « Fort du succès de la première édition, nous souhaitons poursuivre notre politique de soutien envers les femmes qui se destinent aux carrières scientifiques », explique Geneviève Dupont, chef du projet chez L'Oréal Produits grand public. Dépôt des dossiers et formulaires de candidature jusqu'au 15 avril sur www.femmescience.fr. **D. B.**

bientôt un label pour les entreprises

Plus de femmes ingénieurs dans les entreprises et de chercheuses dans les laboratoires. Telle est l'ambition de la fondation Centrale Paris Initiative for Women (CPIW), créée par l'Ecole centrale de Paris en octobre 2007. Cette structure s'est donné pour objectif de centraliser et de labelliser les entreprises favorisant les carrières féminines dans l'univers scientifique. Plusieurs projets, en entreprises, mais aussi dans les écoles et les universités, sont actuellement à l'étude. Les premiers labels devraient être attribués dans le courant de l'année.

aller plus loin

Evénements

- 15-18 juillet à Lille : 14e conférence internationale des femmes ingénieurs et scientifiques. www.icwes14.org
- Octobre : remise du prix Excellencia à des femmes ingénieurs dans la high-tech. www.excellencia.org
- Octobre : 8e édition du prix Irène-Joliot-Curie (quatre prix de 10 000 €). www.enseignementsup-recherche.gouv.fr
- 17-23 novembre : Fête nationale de la science www.fetedelascience.fr

Associations

- « Elles Bougent » a pour objectif de susciter auprès des étudiantes des vocations pour les métiers d'ingénieur dans l'aéronautique, l'automobile, le spatial et le ferroviaire. www.ellesbougent.com
- Association française des femmes ingénieurs. www.femmes-ingenieurs.org
- Association Femmes et sciences. Pour promouvoir les femmes dans les sciences et les techniques. www.femmesetsciences.fr

keljob.com

Moteur de l'emploi sur Internet

100 000 offres d'emploi
vous attendent dès aujourd'hui !

20 minutes

keljob.com est partenaire de 20 minutes

www.keljob.com

PARITÉ POUR GAGNER LEUR PLACE DANS LE TOP MANAGEMENT, LES FEMMES S'ENTRAÎNENT, ENTRE ELLES

Le coaching se conjugue au féminin

Dans la série « Damages », sur Canal+, les femmes tentent de prendre le pouvoir dans l'entreprise. Dans la vraie vie, les femmes s'organisent aussi. Outre les réseaux féminins, constitués en interne dans les entreprises, les salariées managers suivent des formations un peu spéciales : des sessions entre femmes, animées par des femmes et visant à promouvoir leur place à des postes à responsabilité.

« Pour les trentenaires, affichant cinq ans d'expérience, il s'agit de leur montrer que la mixité qu'elles ont toujours connue à l'école n'est pas la règle dans le monde professionnel. Que pour percer, il y a des règles du jeu à connaître et que la compétence ne suffit pas », explique Véronique Préaux-Cobti, directrice générale de Diafora, cabinet de conseil et de formation. Grâce à des échanges avec des participantes d'autres entreprises, à des exercices pratiques et des jeux de rôle, ces jeunes femmes apprennent à « se vendre en interne », à se créer un réseau et à prendre confiance en elles. Pour réussir, il ne suffit plus de connaître les bonnes personnes, mais aussi de faire parler de soi, pour être reconnue par les managers bienveillants.

« Les femmes ont souvent du mal à employer le "je". Contrairement aux hommes, le mode de communication féminin est davantage basé sur le "nous", voire le "on". Après ces deux jours de formation, elles assument mieux leur réussite et sont davantage actives dans la gestion de leur carrière », constate Véronique Staat, DRH du cabinet d'audit et de conseil Deloitte qui, chaque année, permet à une vingtaine de ses manageuses de suivre ces programmes.

> **« Contrairement aux hommes, qui emploient le "je", le mode de communication féminin est davantage basé sur le "nous", voire le "on". »**

Pour les plus expérimentées, déjà en situation de top management, les formations insistent sur les enjeux du pouvoir et sur les moyens à mettre en œuvre pour gravir les derniers barreaux de l'échelle hiérarchique. En France, Pricewaterhouse-Coopers et Landwell, son cabinet d'avocats, ont par exemple développé des cours de leadership au féminin (Woman Survival Course). « Il s'agit de séances de coaching axées sur dix règles d'or, dont le but est d'inciter les participantes à développer une réflexion personnelle sur la réussite au féminin », insiste Agnès Hussherr, associée chez PricewaterhouseCoopers et responsable du programme. Objectif : rééquilibrer la part des associées dans l'entreprise. Environ 20 % de femmes ont aujourd'hui réussi à atteindre ce statut, alors que les salariées féminines représentent 52 % de l'effectif national.

Sidonie Beaujeu

rendez-vous

Le 4 avril prochain se tiendra le forum QS Women in Leadership, à l'ESCP-EAP. Un événement destiné aux jeunes diplômées qui veulent en savoir plus sur les rouages de l'entreprise. Au programme : coaching, networking ou présentation d'entreprises.

« Ne pas être frustrée au travail et être une super maman »

LAURENCE BERNET-GARIN
Senior manager chez Accenture.

S. ORTOLA / 20 MINUTES

Pourquoi avoir sollicité un coaching dans le cadre du programme Accent sur Elles ?
L'an passé, j'ai été promue senior manager, soit la marche juste avant de devenir associé. Je suis entrée dans la « cour des grands » et mon emploi du temps a explosé. Parfois, je passais une semaine sans voir mes deux enfants le soir. J'avais tendance à en faire trop partout. Il me fallait un regard extérieur pour m'aider à gérer ces problèmes. Car pas question de choisir entre les deux piliers que sont ma famille et mon travail.

Comment s'est déroulé ce coaching spécial femmes ?
Il s'agit d'un séminaire de deux jours organisé à l'extérieur de l'entreprise et mené par deux femmes coachs. Après les présentations, on enchaîne sur l'exercice du blason. Chacune y précise sa devise, ce qu'elle est, ce que les autres pensent d'elle... Et au final, on constate qu'à des degrés de maturité différents, on rencontre toutes le même dilemme : comment ne pas être frustrée au travail tout en étant une super maman.

Vous repartez avec un guide pratique ?
Non, on ne ressort pas avec des recettes miracles. Mais plutôt en ayant pris un peu de recul. C'est ensuite un travail de longue haleine au quotidien.

Concrètement, qu'avez-vous changé dans votre organisation?
Désormais, je ne me fixe plus qu'un objectif professionnel par an. J'ai compris que je ne pouvais pas être de tous les « bons coups » de l'entreprise. J'ai constitué un « réseau aval » de confiance, à savoir, un groupe de collaborateurs à qui je délègue. J'ai également appris à demander : je ne fais rien sans contrepartie. Je dois évoluer professionnellement car je fais des sacrifices personnels.

Et côté vie privée ?
Je l'ai simplifiée. Je privilégie des moments forts avec mes enfants. Deux soirs par semaine, je pars vers 19 h pour en profiter pleinement. De même, je me réserve des soirées avec mon mari.

Comment avez-vous justifié ces changements auprès de votre hiérarchie ?
Je n'ai pas eu à l'expliquer, j'ai juste prévenu que deux soirs par semaine je partais plus tôt. En revanche, les autres soirs, je fais nocturne.

En mai, vous allez partir en congé de maternité, comment gérez-vous ce nouveau temps fort de votre vie?
Contrairement à mes premières grossesses, j'ai tout calculé. Après ma promotion, je savais qu'une absence de quelques mois cette année ne retarderait pas ma carrière. Je viens de sortir d'un gros projet au moment opportun. Je vais discuter des dates de mon retour avec le service des ressources humaines, et un mois avant de reprendre, j'appellerai quelques collègues bienveillants qui me diront ce qu'il y a dans les tuyaux.

Recueilli par Sidonie Beaujeu

Ingénieures, techniciennes,...
la Journée de la Femme, on la vit
tous les jours dans le Groupe SUEZ.

VOUS ALLEZ
AIMER L'AVENIR !

© Publicis Consultants | RH

Fournir l'électricité, le gaz, les services à l'énergie, l'eau et la propreté : nos métiers apportent des solutions innovantes et durables pour répondre aux besoins de la société. Pour les 149 000 femmes et hommes de SUEZ à travers le monde, apporter l'essentiel de la vie est une mission mais aussi une source de fierté : celle de dessiner le monde de demain. Un monde où les femmes ont toute leur place. Chez SUEZ, qu'il s'agisse d'encourager l'accession des femmes à des postes de direction, ou de diversifier les postes qui leurs sont « ouverts », nous répondons présents. Nous croyons en l'avenir, nous croyons en vous. **www.suez.com**

SUEZ

VOUS APPORTER L'ESSENTIEL DE LA VIE

PORTRAITS ÉVOLUANT DANS DES MILIEUX MASCULINS, ELLES ONT RÉUSSI À IMPOSER LEURS CONDITIONS

Parcours de combattantes comblées

J. CASSAGNE / 20 MINUTES

CAROLINE BERNARD

Directrice de la centrale nucléaire de Golfech (Tarn-et-Garonne).

Ses mains tremblent, son regard hésite : parler d'elle la met mal à l'aise. Preuve de la modestie de celle qui a été la première femme à diriger une centrale nucléaire en France. Mais cette jolie cinquantenaire à l'allure sportive préfère l'action à l'auto-contemplation, comme en témoigne sa carrière à EDF. Aînée de six enfants, elle dit avoir appris le management au contact de ses quatre frères. Après avoir décroché son diplôme d'ingénieur physicien atomiste, elle s'apprête à devenir chercheuse. Mais son stage de fin d'études chez EDF est une révélation : « Je suis devenue un pur produit nucléaire » résume-t-elle en souriant. A 25 ans, elle participe à la mise en service d'une centrale à Cattenom (Lorraine) : « J'ai troqué les escarpins pour le casque et le bleu de travail car c'était un poste très physique : je devais monter sur des échelles pour régler des condensateurs, démonter des capteurs, etc. » Une expérience d'autant plus marquante qu'elle sait être « une pionnière ». Un succès en entraîne un autre, et elle change onze fois de poste. Elle prend quand même le temps d'avoir deux enfants : « A leurs naissances, j'ai gelé ma carrière. Et quand ils sont devenus plus autonomes, j'ai donné un coup d'accélérateur à ma vie professionnelle », explique-t-elle. Soucieuse de ne pas sacrifier sa famille, elle soumet à son vote la décision d'accepter le poste de directeur de la centrale nucléaire de Golfech (Tarn-et-Garonne). Ayant obtenu l'approbation des siens, elle part seule en 2006 pour cette nouvelle aventure et les rejoint à Paris dès que son agenda le lui permet. Difficile d'imaginer un autre défi à relever pour celle qui manage un site de 670 salariés. Il lui reste encore un rêve à réaliser : diriger une centrale nucléaire à l'étranger. **Delphine Bancaud**

S. ORTOLA / 20 MINUTES

MARTINE MONTEIL

Directeur central de la police judiciaire.

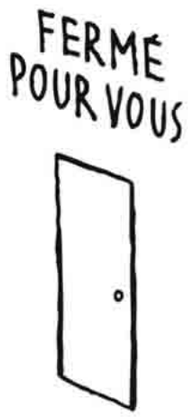
Elle est la femme des premières. A 57 ans elle a passé tous les caps de la police judiciaire, elle, la femme blonde, dans cette PJ à la réputation tellement masculine. Première femme française commissaire de police – major de la promo 1978 à l'Ecole de police. Première femme chef de brigade : la répression du proxénétisme à Paris en 1989, la répression du banditisme (mythique BRB) en 1994 et la brigade criminelle (la « Crim ») en 1996. Un parcours terminé en apothéose par sa nomination, en 2004, directeur central de la police judiciaire. DCPJ, le poste le plus élevé de la « vraie » police, celle du terrain. Et première femme, bien sûr, à ce poste. Attention, ne prononcez pas « directrice » de la PJ. « Directrice, c'est pour la maternelle, pas pour la police », vous reprend-elle. Tailleur rouge, foulard et boucles d'oreilles, l'apparence est féminine, mais le ton trahit la carrière policière. Directe et sûre d'elle, c'est un « patron ». Dans sa bouche, il y a les « gars » de la PJ et les « types » de la délinquance. Elle parle des « planques à 2 h du matin », des victimes et de leurs familles, « qui s'accrochent à vous comme leur dernier secours ». Martine à la PJ ? Une affaire de famille. Un grand-père policier, un père inspecteur divisionnaire – dont le pistolet Luger monté en pied de lampe trône derrière son bureau – et un mari contrôleur général. « Enfant, j'ai vu mon père heureux de partir travailler, ça donne le virus », explique-t-elle. A son actif, quelques-unes des plus belles affaires criminelles : Madame Claude et ses call-girls, les attentats islamistes de 1995 ou le tueur en série Guy George. Un travail de flic, pas de femme. « En PJ, on ne réussit pas avec un beau sourire, mais par sa légitimité gagnée auprès de ses équipes sur le terrain », assène-t-elle. OK, patron. **Bastien Bonnefous**

DR

MARGARET MILAN

Présidente du comité stratégique de Fnac Eveil et Jeux.

Les carrières prennent parfois de drôles de bifurcations. A 50 ans, Margaret Milan, en a fait l'expérience. « Etre une femme nécessite souvent de revoir sa stratégie », souligne-t-elle. Les premières déconvenues datent de 1976, quand, major de sa promo en cursus ingénieur d'une université écossaise, elle se rend compte qu'il lui sera difficile de trouver sa place dans un monde exclusivement masculin. « Impossible de décrocher même un stage. Il me fallait changer d'orientation », continue-t-elle. Optant pour le monde du « business », qui lui semblait plus ouvert, elle part aux Etats-Unis suivre un MBA. Puis la chance lui sourit enfin : elle intègre le service marketing de Procter & Gamble, à Paris. Mais huit ans plus tard, vient le temps de nouvelles remises en question : repérée comme « haut potentiel », on lui propose une expatriation au moment où elle envisage d'avoir un enfant. « J'ai choisi de privilégier ma vie personnelle, en sachant que je mettais un terme à mes possibilités d'évolution », reconnaît-elle. Cette lucidité l'incite à engager un deuxième tournant professionnel : pour se consacrer à sa famille, elle crée, en 1990, sa propre entreprise, Eveil et Jeux, qui commercialise des jeux pour enfants. « Ce n'est pas de tout repos mais, au moins, je peux m'organiser à ma guise. » Elle fait ainsi une coupure à 17 h et reprend son travail vers 21 h, une fois ses enfants couchés. Toujours pour concilier sa vie privée et son activité, elle décide de distribuer par correspondance, ce qui est « plus simple à gérer depuis chez soi ». Ses choix se sont finalement avérés payants : le concept trouve son public et Eveil et Jeux, qui compte aujourd'hui 600 salariés, a été racheté par la Fnac en 2001. **Laurence Estival**



Discrimination ?
Je saisis la HALDE.

HALDE

Haute Autorité
de Lutte contre
les Discriminations
et pour l'Égalité

08 1000 5000

www.halde.fr

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Publicis Consultants | RCS 338 818 091

INSERTION DES ENTREPRISES MONTRENT L'EXEMPLE EN FAVEUR DU HANDICAP

Des initiatives encore trop rares

Les chiffres sont éloquents : le secteur privé compte 4,4 % de travailleurs handicapés (TH) et le public, 3,5 %. Si de minces progrès ont été accomplis ces dernières années pour leur accueil, nombre d'entreprises préfèrent payer un impôt supplémentaire que de respecter un taux d'emploi de 6 % de TH dans les entreprises d'au moins vingt salariés, comme la loi du 11 février 2005 le leur impose. Seules quelques pionnières se sont emparées du sujet, en signant des accords prévoyant des initiatives concrètes, dont voici quelques exemples.

• **Recrutement** Dans son nouvel accord Mission handicap, Carrefour se fixe comme objectif de recruter 400 travailleurs handicapés en CDI en trois ans. De son côté, La Poste s'est engagée à en embaucher 600 d'ici à 2010, Steria 100 d'ici à la fin 2009 et Disneyland Resort souhaite augmenter de 5 % par an le nombre de TH recrutés. Autre initiative originale : ETDE a proposé en 2008 des formations rémunérées à une quinzaine de personnes handicapées, ouvrant l'accès à des postes en interne. Et en novembre, BNP Paribas a organisé une journée portes ouvertes dédiée TH pour découvrir les métiers de la banque.

• **Sensibilisation**

« Nous organisons des sessions de sensibilisation au handicap dédiées à nos managers et à l'équipe RH : 150 d'entre eux seront ainsi formés en deux ans. Par ailleurs, chaque année, une campagne de communication sur le sujet est organisée dans nos murs », explique Marie Fiche-Chrétien, responsable RH de Steria. De son côté, Conforama attire l'attention de ses salariés une fois par an sur le handicap à travers expositions, animations ou ateliers de langue des signes.

OBERHAEUSER / CARO FOTOS / SIPA

Une possibilité parmi d'autres : recourir à des structures adaptées au handicap.

• **Maintien et évolution dans l'emploi** Pour donner la possibilité à ses TH d'évoluer, Disneyland Resort examine tous les ans leurs besoins de formation. Quant à Champion, son dernier accord prévoit une augmentation de son budget à hauteur de 300 000 € pour les aménagements de postes, la mise en place d'un médecin coordonnateur et d'un référent Mission handicap dans chaque magasin. Dans le même esprit, Areva a mis en place un réseau d'une centaine de référents sur ses sites. Salariés du groupe, ces derniers sont les interlocuteurs privilégiés des TH au quotidien. Enfin, La Poste propose des aménagements d'horaires à ceux qui ont besoin de suivre des traitements médicaux.

6 %
est le taux de travailleurs handicapés imposé aux entreprises par la loi du 11 février 2005.

• **Recours aux entreprises adaptées ou du secteur protégé** Steria souhaite effectuer 3 % de ses opérations d'achat avec les fournisseurs auprès de ces structures d'ici à la fin 2009 et La Poste, 1,5 % sur la période 2008-2010.

Delphine Bancaud

objectifs à venir

Pour booster l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (TH), le ministère de l'Economie et de l'Emploi et l'Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) ont signé le 20 février une convention d'objectifs pour la période 2008-2010. Elle prévoit un renforcement de leur formation professionnelle, le développement de leur accès à l'emploi, l'aide à la mobilité pour leur permettre de passer du secteur protégé au milieu ordinaire, et le développement de la création d'entreprises. Par ailleurs, en octobre 2007, l'Agefiph a lancé un plan d'action triennal pour relancer l'emploi de personnes handicapées, qui prévoit une aide aux 25 000 entreprises qui ne comptent aucun TH dans leurs effectifs pour les aider à remédier à cette situation d'ici à la fin 2009. Une aide à l'élaboration du projet professionnel sera aussi proposée aux TH. Enfin, une conférence nationale du handicap dressera un bilan de la loi du 11 février 2005 avant l'été.

« Nous avons mis en place un atelier de langue des signes »

S. POUZET / 20 MINUTES

MARIE-NOËLLE BORDIER

En charge de la Mission handicap chez Dassault Systèmes.

Pourquoi votre entreprise a-t-elle développé sa politique d'insertion ?

Certains de nos salariés handicapés, ou ayant un membre de leur famille dans cette situation, nous ont incité à nous impliquer plus en amont sur cette question. En décembre 2003, un premier accord sur le sujet à été conclu, avec la mise en place d'une Mission handicap, suivi d'un deuxième accord en janvier 2007.

Quels sont vos engagements ?

Tout d'abord de recruter dix salariés, dont trois apprentis, d'ici à 2009. De plus, nous accueillerons au minimum quinze stagiaires handicapés car, pour l'heure, nous ne comptons que 1,36 % de salariés handicapés, contre les 6 % imposés par la loi.

Comment aménagez-vous les postes de travail de vos nouvelles recrues ?

Un ergonome et un médecin du travail planchent sur le sujet. Chaque salarié handicapé se voit aussi octroyé un tuteur chargé de vérifier ses conditions de travail : aménagement optimal de son bureau, accessibilité des locaux ou mise à disposition de matériels appropriés, et de déceler d'éventuels problèmes.

Vous offrez aussi aux étudiants et demandeurs d'emploi handicapés peu diplômés une formation? De quoi s'agit-il ?

Pour développer leur employabilité, nous leur proposons de suivre gratuitement une formation assistant 3D de cinq jours, dispensée par nos formateurs. En 2007, trente-quatre personnes en ont bénéficié.

De quelle manière sensibilisez-vous vos salariés valides au handicap ?

Nous avons notamment mis en place un atelier de langue des signes. Chaque semaine, une quinzaine de salariés y participent. Ils ont ainsi appris à communiquer avec deux de leurs collègues sourds. Nous organisons aussi chaque année une journée de sensibilisation au handicap pour tous nos salariés. **Recueilli par D. B.**

Changeons de regard sur le Handicap.

Le Groupe Banque Populaire s'engage pour changer de regard sur le handicap en offrant sur tous les métiers de la banque :

- des opportunités de recrutement
- des dispositifs de formation en alternance diplômante ou qualifiante
- des parcours d'intégration adaptés et personnalisés
- des évolutions de carrière résolument centrées sur les compétences.

Retrouvez l'ensemble de nos engagements sur le site de la Mission Handicap du Groupe Banque Populaire.

www.banquepopulaire.fr/handicap/

BANQUE POPULAIRE

Banque et populaire à la fois.

www.banquepopulaire.fr

Photo : Christophe Chatton - BFBP - Siren 552 028 689 RCS Paris

REPORTAGE UN SALARIÉ HANDICAPÉ DE BOUYGUES IMMOBILIER A ORGANISÉ UNE VISITE DE SON BUREAU

L'ordinateur intègre un téléagrandisseur.

Sa loupe électronique.

Une invitation pour sensibiliser.

Un logiciel lui permet de lire en négatif.

J. CASSAGNE / 20 MINUTES

Opération portes ouvertes aux collègues

OLIVIER GUALTIEROTTI
Chargé de mission Internet
chez Bouygues Immobilier.

Souffrant d'une maladie dégénérative de la rétine depuis une dizaine d'années, Olivier Gualtierotti a décidé d'accueillir ses collègues pour leur faire découvrir l'aménagement de son poste de travail. Une manière de les sensibiliser à son handicap.

16 h Lundi après-midi, dans un bureau on ne peut plus banal, au 2e étage du siège social de Bouygues immobilier, à Boulogne-Billancourt. Une vingtaine de personnes sont rassemblées autour de lui. Mais rien à voir avec une quelconque réunion de service : Isabelle, responsable des systèmes d'information, Marie, qui travaille au service informatique ou Chantal, l'assistante, ont répondu sans hésiter à cette invitation pas comme les autres. Il s'agit de découvrir comment le bureau de leur collègue – à l'initiative de cette démarche – a été aménagé pour lui permettre de poursuivre son activité professionnelle malgré son handicap. « Ma maladie détruit des cellules et je perds progressivement la vue », explique-t-il, sobrement, à ceux qui ont du mal à croire ce qu'ils entendent. Denise Klément, la DRH, dans la confidence depuis ce jour d'août 2005 où elle l'a appelé pour l'informer que sa candidature au poste de responsable Internet était retenue, témoigne : « Lors des entretiens de recrutement, je n'avais rien remarqué. J'ai cherché de quoi il pouvait bien me parler quand il a mentionné son handicap », raconte-t-elle.

Des toiles de Picasso Cette journée est l'occasion de se laisser aller à quelques confidences et explications. Depuis un an, ses problèmes se sont aggravés. Certaines de ses attitudes sont parfois d'ailleurs mal interprétés : le fait de ne plus dire bonjour à un collègue croisé au restaurant d'entreprise, par exemple. « Je vous vois en réalité comme dans un miroir brisé. Les formes s'enchevêtrent. Vous ressemblez à des toiles de Picasso », sourit-il, devant un public attentif, quelque peu médusé par l'assurance de ce quadra qui a décidé de faire son « coming out ». Cette entrée en matière terminée, Olivier commence la présentation proprement dite : l'éclairage qui imite la lumière naturelle, son ordinateur doté d'un logiciel imprimant les caractères en négatif « plus facile à lire », ce téléagrandisseur, qui lui permet de déchiffrer n'importe quel document papier, la loupe électronique qui ne le quitte pas un instant en réunion. Et puis Virginie, cette voix numérique, qui lit les textes pour lui. « C'est parfois fatigant pour l'entourage », ajoute Olivier, qui coiffe un casque pour ne pas gêner son assistante. Cet aménagement a été élaboré en concertation avec des ergonomes et des associations de malvoyants, quand les simples rustines auxquelles il avait jusqu'alors eu recours ont montré leurs limites. « Un moment, j'ai envisagé de tout laisser tomber et de trouver un travail plus en adéquation avec mon handicap. Etre toujours sur un écran n'est pas la meilleure position. » Heureusement, ses responsables hiérarchiques et la DRH l'ont incité à faire un bilan de compétences. « Ce travail a mis en évidence mes capacités d'innovation et, ironie du sort, mes compétences en matière de "vision" stratégique », s'amuse celui qui s'est vu proposer un poste en amont afin de réfléchir sur la conception de nouveaux projets.

> **« Je vous vois en réalité comme dans un miroir brisé. Les formes s'enchevêtrent. Vous ressemblez à des toiles de Picasso. »**

Vivre avec Toujours avec la même sérénité, il passe ensuite en revue ses objets intimes étalés sur son bureau : les lunettes noires, « obligatoires pour l'extérieur », la lampe électrique, devenue sa plus fidèle accompagnatrice, mais aussi sa canne jaune – la blanche est réservée aux seuls aveugles. « Prendre cette canne a été pour moi le geste le plus dur à assumer. Pendant un an, je l'ai laissée dans mon sac. Jusqu'à ce jour où, à la poste, j'ai dû remplir un imprimé. Je n'y arrivais pas et la personne au guichet ne comprenait pas pourquoi elle devait m'aider. » « Il faut vivre avec », lance-t-il, philosophe. « C'est courageux de parler ainsi, sans tabous. Je pense que cela fait aussi partie de sa thérapie », souligne Isabelle à l'issue de la séance. Une petite phrase qui montre le chemin parcouru depuis le printemps dernier. « Je me souviens, quand les premiers troubles sont apparus, rappelle Chantal. Olivier ne voulait pas en parler et se limitait à me demander de temps en temps de lui lire un document. »

Laurence Estival

politique en construction

Il y a quelques mois, Bouygues Immobilier a fait appel à un cabinet de conseil pour l'aider à mettre en place une politique en faveur des personnes handicapés. Deux axes principaux devraient être définis : l'entreprise souhaite recruter davantage de salariés handicapés de niveau bac + 3 à bac + 5, « des profils difficiles à trouver, 85 % des handicapés ayant un niveau inférieur ou équivalent au bac », souligne Denise Klément, la DRH. Deuxième priorité : réfléchir à l'aménagement des bureaux, comme cela a été fait pour Olivier, dont la DRH salue l'initiative : « Sa démarche va nous aider à sensibiliser l'ensemble du personnel à ces questions. »

Mouvement des Entreprises de France
MEDEF Ile-de-France

15 000 offres

Bourse de L'emploi du Medef Ile-de-France

Le mercredi
2 avril 08 9h – 18h

à la Cité des Sciences et de l'Industrie Paris

Espace Condorcet

www.medef-idf.fr www.apec.fr www.anpe.fr

Agefiph Ile-de-France · UNIRH · METH · R2H · anpe Île-de-France · APEC · JobinLive · neojob

S. ORTOLA / 20 MINUTES

MARIA DIAS BORGES

« Je tenais à passer tous les entretiens »

« Mon BEP secrétariat bureautique en poche, j'étais très autonome et je pensais trouver facilement un travail, raconte cette malvoyante de 38 ans d'origine capverdienne devenue agent administratif. Sauf que handicap ou pas, ce sont les compétences qui priment pour un recruteur. J'ai dû me remettre en question, concède cette. Outre un perfectionnement des outils informatiques, j'ai travaillé sur moi. Mais je suis quand même restée quatre ans au chômage. Une fois levé l'obstacle de ma naturalisation, j'ai effectué un stage à l'accueil du ministère de la Justice. Là, j'ai postulé à la cour d'appel de Paris pour un emploi à l'accueil téléphonique. Comme une valide, je tenais à passer tous les entretiens. J'ai été recrutée en tant que stagiaire en décembre 2001, puis titularisée au bout d'un an. Mon arrivée a chamboulé les habitudes de mes collègues, confrontés au handicap pour la première fois. Depuis, ils se sont habitués à moi, mais ils pensent à tort que tous les travailleurs handicapés me ressemblent. Pour faire progresser la prise en compte du handicap, j'ai proposé au 1er président de la cour d'appel de créer un pôle handicap au sein du Palais de Justice. J'attends sa réponse. »

INSERTION LE SECTEUR PUBLIC SE MOBILISE TROP PEU POUR L'EMPLOI DES TH

La fonction publique à la traîne

Bonnet d'âne. Selon la Cour des comptes, la fonction publique n'affichait en 2006 qu'un taux d'emploi de 3,5 % de personnes handicapées (un chiffre en baisse, qui plus est) , contre 6 % exigés par la loi de 2005. Pire, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), chargé de collecter les contributions des employeurs publics ne respectant pas leurs obligations en la matière, n'utiliserait qu'une part « dérisoire » de ses recettes : 5 millions d'euros dépensés, sur les 182 millions d'euros collectés. Pour sa défense, Eric Woerth, le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, rappelle que le gouvernement a d'ores et déjà demandé aux administrations de mettre en place des plans pluriannuels pour augmenter le taux d'emploi des travailleurs handicapés (TH). Avec pour objectif de voir augmenter de 25 % leur recrutement. Mais pour l'heure, la mobilisation semble modérée. Le ministère de la Justice est l'un des seuls à s'engager à travers un plan triennal à respecter le taux légal d'ici à 2011. « Outre le maintien dans l'emploi et des actions de formation et de sensibilisation de notre personnel, nous allons réserver 6 % des postes ouverts au recrutement sur dossier à des personnes handicapés », précise Martine Faucher, déléguée interministérielle aux personnes handicapées au ministère de la Justice. Les administrations qui ne tiendront pas leurs objectifs de recrutement de TH seront sanctionnées dès cette année par un gel de la masse salariale équivalent à l'écart entre l'objectif chiffré et sa réalisation.

2,7 %
des sommes collectées pour des actions de formation ou de recrutement ont été engagées par le FIPHFP.

Sidonie Beaujour

Deux voies d'accès à la fonction publique

DE NUL / SIPA

Pour les concours, les candidats peuvent bénéficier d'aménagements des épreuves.

Les travailleurs handicapés disposent de deux voies d'accès à la fonction publique. D'abord, le recrutement par concours, et ce, sans limite d'âge. Toutefois, leur admission définitive ne peut être prononcée qu'après une vérification de leur aptitude physique. Le candidat peut bénéficier à sa demande d'aménagements des épreuves (temps de composition majoré d'un tiers, matériel adapté, assistance d'un secrétariat, salle spéciale, temps de repos, etc.). Ensuite, le recrutement en qualité d'agent contractuel dans l'ensemble des catégories statutaires (A, B et C) des trois fonctions publiques (d'Etat, territoriale et hospitalière). Pour cela, il faut qu'un médecin agréé ait jugé compatible le handicap avec l'emploi visé. Pour postuler, le candidat prend contact directement avec les services des ressources humaines de la fonction publique choisie. Il doit posséder le diplôme exigé pour accéder à cet emploi. A défaut, une commission d'équivalence statue sur son dossier. **S. B.**

égaux en droits et en devoirs

Quel que soit le mode de recrutement dont ils ont bénéficié, les fonctionnaires handicapés ont les mêmes droits et les mêmes obligations (notamment du point de vue de la rémunération et des indemnités) que leurs homologues valides. Ils peuvent cependant bénéficier de certains aménagements de poste de travail et d'un suivi médical particulier.

à qui s'adresser ?

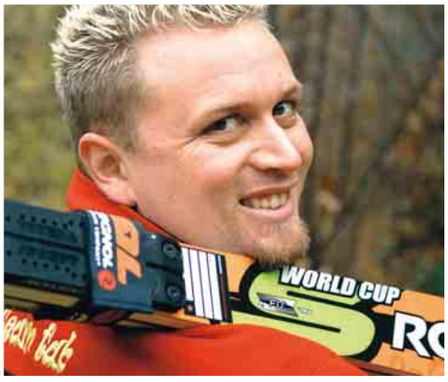
- Aux **correspondants « handicap »** en poste dans chaque ministère.
- Aux **maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).** Toutes les coordonnées, département par département sur le site www.handicap.gouv.fr
- A la **commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.**
- Aux **directions des ressources humaines des services déconcentrés de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers.** Indépendamment des concours, ces services peuvent désormais recruter en direct.
- Le **Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique** sur le site www.fiphfp.fr. Il proposera prochainement une liste de sites recensant des offres d'emploi.

La liste des concours sur www.journal-officiel.gouv.fr ou www.fonction-publique.gouv.fr

Jeudi 3 avril 2008
PARIS EXPO
Porte de Versailles
Paris 15 - Hall 2.2
10h-18h
Forum Initialis
Recrutement national
Management
Commerce
Finance
Vente
LA HALLE CHAUSSURES
LeasePlan
ESA
CFA
SIMPLY MARKET
CIEFA
Ile de France
xerox
NEGOCIA
numericable
RISO
Chaussland
Aelia
AMERICAN EXPRESS
Groupama
Paris Val de Loire
ATAC
BERNER
Une gamme, un service, des hommes
HILTI
BNP PARIBAS
La banque d'un monde qui change
Banque et populaire à la fois.
pomona
NCH
RICOH
AIREMPLOI
LCL
Manpower
FLY
SDVP
Le Parisien
Lyreco
LA POSTE
ARVAL
Une société de BNP PARIBAS
Matmut
PARTSMASTER
AXA
PROTECTION FINANCIÈRE
Campus
VEOLIA
KFC
ESM-A
MARNE LA VALLÉE
GÉNÉRALE D'OPTIQUE
la fin des lunettes chères
Europcar
VEOLIA ENVIRONNEMENT
Corporate Express
Champion
GLS
General Logistics Systems
CFA CODIS
CROZATIER
GMF
GNFA
FRANFINANCE
GROUPE SOCIETE GENERALE
Conforama
CFA LÉONARD DE VINCI
GROUPE LÉONARD DE VINCI
LA PLATEFORME DU BATIMENT
GAGNEZ DU TEMPS ET DE L'ARGENT
Groupama BANQUE
groupe globalconcept
ATLAS
Votre Choix Qualité - Vie
inmac wstore
KERNITE LUBRICATION
Assurances
SOCIETE GENERALE
SCT TELECOM
POINT.P
Matériaux de Construction
KONICA MINOLTA
PRO BTP
20 minutes
TELECOM ITALIA
MK CONSEIL
www.initialis.org – 01 60 66 06 07

PORTRAITS ILS ONT SURMONTÉ L'IMPOSSIBLE EN S'ILLUSTRANT LÀ OÙ PERSONNE NE LES ATTENDAIT

Trois passionnés, corps et âme



DR

YANN TABERLET

Paraplégique, skieur et créateur de Symconcept.

Rafting, quad, fauteuil tout-terrain, parapente biplace... Cet été, à Morzine, les personnes handicapées vont pouvoir s'en donner à cœur joie. Cela grâce à Yann Taberlet, devenu paraplégique en 2002, à la suite d'une chute en parapente. En 2006, après avoir terminé son DUT techniques de commercialisation, ce montagnard de 27 ans a créé Symconcept, une entreprise qui propose des séjours à la montagne pour les handicapés. La formule comprend l'hébergement et les activités adaptées en fonction du handicap. « Il y a une vraie place à prendre sur ce marché. En France, environ 6 millions de personnes vivent avec un handicap. Beaucoup rêvent d'aller à la montagne, mais elles ne trouvent pas les structures adaptées et renoncent à s'y rendre. » Yann, ancien espoir du ski français, n'a pas abandonné. Au contraire. « Je me suis reconstruis autour de mon handicap. » Cinq mois après son accident, contre l'avis des médecins, il est remonté sur des skis, en se jurant de participer aux Jeux paralympiques de Turin en 2006 et de rapporter une médaille. Avec l'aide de son frère et de son oncle, transformés en coachs, l'enfant du pays est sélectionné et part défendre les couleurs de la France. « J'ai fini 12e, mais je me suis promis de faire mieux aux prochains JO de Vancouver en 2010. » En attendant sa revanche, Yann se consacre à son entreprise. Son projet, soutenu par l'Agefiph, a été lauréat du concours « Espoirs de l'économie 2007 », organisé par la CCI de Haute-Savoie. Un formidable coup de projecteur pour le jeune homme, qui espère réaliser un chiffre d'affaires de 80 000 €. Il compte développer son concept dans d'autres stations de ski. « Des projets sont à l'étude à Serre Chevalier et aux Gets. » **Valérie Froger**

DR

ISMAËL GUILLIORIT

Amputé tibial, surfeur et responsable de l'association Vagdespoir.

Douleur, tristesse, isolement... des mots bannis du vocabulaire d'Ismaël Guilliorit, handicapé depuis la naissance qui, depuis trente ans, a appris à surmonter obstacles et humiliation. Première amputation à l'âge de 8 semaines, prothèse à 9 mois, retour sur la table d'opération tous les trois ans pendant son enfance et son adolescence. « Et un cancer des amygdales en prime. Une nouvelle saveur ! » De quoi forger un caractère. « Jamais je n'ai baissé les bras. Je voulais montrer que j'étais capable de faire comme les autres. » Une volonté de fer qui le conduit à s'investir là où on ne l'attendait pas : « J'étais dans les meilleurs en gym », y compris dans les exercices de « boxe de rue », destinés à remettre à leur place des petits camarades trop irrévérencieux. « Je voulais leur apprendre à me respecter pour enfin créer une relation de confiance. » Ce même désir a conduit Ismaël à s'initier dès l'âge de 14 ans au bodyboard, avant de découvrir le surf quatre ans plus tard. « Voir un handicapé exceller dans une discipline qui représente un sommet en matière d'équilibre, c'était ma façon de dire aux autres qu'il leur fallait revoir leur copie. » Pour atteindre ces prouesses, il a passé des mois à « bricoler » une prothèse particulière. « Bien sûr, il y a des moments de découragement. Mais la déprime n'a jamais duré plus d'une demi-journée car cela ne sert à rien. » Un message qu'il cherche aujourd'hui à transmettre à tous les handicapés : depuis quatre ans, il a créé une association, Vagdespoir, pour les sensibiliser aux sports de glisse et envisage, une fois ses études de biologie terminées, de trouver un emploi à leur côté. « Il ne faut pas laisser les autres parler à notre place ! », conclut Ismaël. **Laurence Estival**

S. ORTOLA / 20 MINUTES

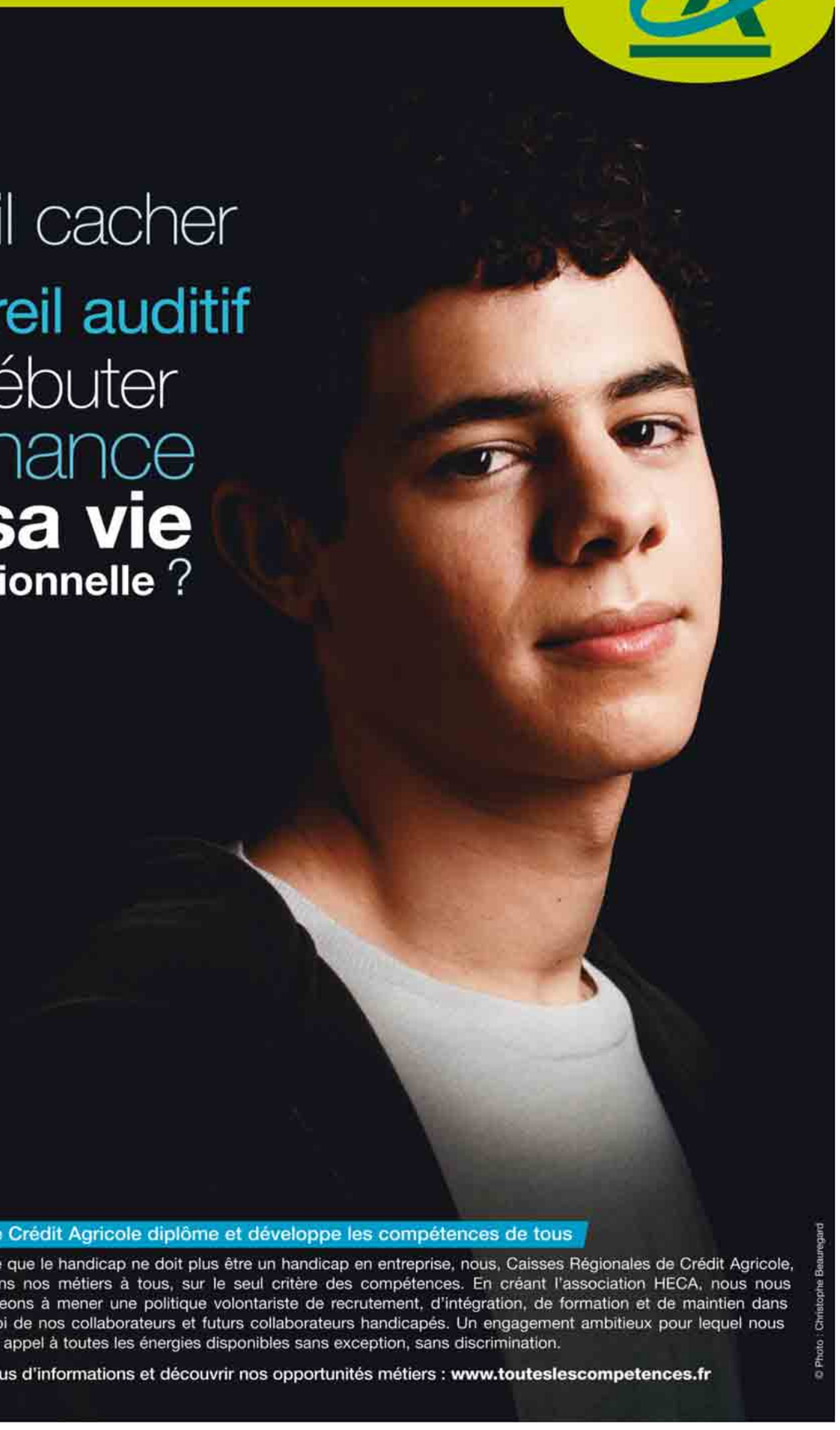
LILA DERRIDJ

Danseuse contemporaine au sein de la compagnie Danse avec les roues.

« Handicapés ? Vous voulez dire personnes handicapées : des gens normaux avec des différences. » Lila Derridj, danseuse clouée sur un fauteuil après une polio, ne badine pas avec les mots. Diplômée d'architecture depuis décembre, elle vit actuellement de sa passion pour la danse. Le « déclic » se produit en 2001 quand une danseuse lui propose un duo. « Je n'avais jamais dansé avant. Etre sur scène avec une personne aux proportions exactes a été pour moi une forme de happening. Mon fauteuil faisait parfois office de troisième danseur », raconte-t-elle. En 2003, elle a cette fois une révélation en découvrant un spectacle de la compagnie Danse avec les roues. « Leur travail mettait en résonance mes convictions éthiques, humaines et artistiques. Je sentais que tous étaient là pour de bonnes raisons. » Elle intègre la troupe. Puis en 2003, elle passe avec succès le casting des *Hors la loi*, une comédie musicale mettant en scène des comédiens handicapés moteurs. Elle accepte le rôle féminin principal. Commence alors une formidable aventure humaine. Entre les comédiens, mais aussi avec les techniciens et les responsables de théâtre. « Tout le monde a retroussé ses manches pour rendre accessibles des lieux qui ne l'étaient pas forcément. J'espère que, désormais, les théâtres seront plus ouverts au public handicapé, mais aussi aux artistes handicapés », insiste celle qui est pourtant amère. En effet, la production a jeté l'éponge. « Trop de bâtons dans les roues de la part de l'association à l'origine du projet », explique-t-elle. Mais elle ne baisse pas les bras pour autant. En septembre, elle a dansé pour une série de photos publiées dans *L'Officiel*, l'un des must de la presse féminine. **Sidonie Beaujeu**

Toutes les compétences, rien que les compétences

Faut-il cacher son appareil auditif pour débuter en alternance sa vie professionnelle ?



Le Crédit Agricole diplôme et développe les compétences de tous

Parce que le handicap ne doit plus être un handicap en entreprise, nous, Caisses Régionales de Crédit Agricole, ouvrons nos métiers à tous, sur le seul critère des compétences. En créant l'association HECA, nous nous engageons à mener une politique volontariste de recrutement, d'intégration, de formation et de maintien dans l'emploi de nos collaborateurs et futurs collaborateurs handicapés. Un engagement ambitieux pour lequel nous faisons appel à toutes les énergies disponibles sans exception, sans discrimination.

HECA
Handicap et Emploi au Crédit Agricole

Pour plus d'informations et découvrir nos opportunités métiers : **www.toutesleslescompetences.fr**

© Photo : Christophe Beauregard

LIBERTÉ RESPONSABILITÉ PARTAGE RESPECT INTÉGRITÉ SOLIDARITÉ PROGRÈS

CARREFOUR PRÉSENTE

UNE ÉQUIPE FORMIDABLE

Nathan
MANAGER RH/PAIE

Sonia
CHEF DE CAISSES

José
BOUCHER

Clara
MANAGER DE RAYON TEXTILE

Michaël
VENDEUR PHOTO-CINÉ-SON

Laurie
APPRENTIE BOULANGERIE

PUBLICORP.

C'est l'histoire de **nombreux talents** qui, **en associant leurs différences**, vont se donner ensemble **les moyens de progresser**. Entreprise citoyenne et solidaire, Carrefour **s'engage avec eux et pour eux** depuis de nombreuses années. Signataires de la Charte de la **Diversité** (lutte contre la discrimination) et de la Charte de **l'Apprentissage** (développement de la formation et de la professionnalisation dans les entreprises), investis en faveur de l'emploi des personnes handicapées avec **Mission Handicap**, partenaires de l'**ANPE**, les Hypers Carrefour proposent ainsi à chacun de vivre une belle aventure humaine qui est surtout **une vraie opportunité de carrière sur plus de 30 métiers**.
Et vous dans cette histoire, quel sera votre rôle ?

Toutes nos opportunités sur www.recrute.carrefour.fr

Progresser ensemble, c'est plus qu'une belle idée.

La diversité

MISSION HANDICAP

Carrefour